

**Accord de transposition du 5 juillet 2023**

de l'avenant n° 33 du 22 février 2023  
relatif à la classification et à la rémunération des emplois

NOR : ASET2350904M

IDCC : 2264

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SYNERPA ;**

**FHP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FSS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objet :

- de préciser la méthodologie d'application de l'avenant relatif à la classification et la rémunération des emplois au sein des entreprises de la branche et de rappeler les principes applicables ;
- d'identifier pour chaque emploi occupé le niveau à retenir parmi les 17 niveaux définis par la branche et les modalités de positionnement des salariés dans la nouvelle grille de classification ;
- de clarifier les conséquences en résultant sur la rémunération versée au salarié pour vérifier qu'elle atteint la rémunération annuelle conventionnelle (RAC) définie à l'article 8 et appréciée à l'article 9 de l'avenant précité.

Le présent accord adapte également la transposition en fonction des dispositions conventionnelles en vigueur avant la mise en œuvre de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002. En effet les secteurs qui composent la branche, que sont celui de l'hospitalisation privée, des établissements accueillant des personnes âgées ou encore des établissements thermaux, obéissent à des logiques d'organisation et des financements de nature et de niveaux différents, délivrés par des autorités qui sont elles aussi différentes.

L'activité et l'emploi ayant subi de profonds changements depuis la mise en place et l'application de la classification issue de la convention collective du 18 avril 2002, de l'annexe du 10 décembre 2002, ainsi que de la convention collective des établissements thermaux, les dispositions du présent accord ont pour finalité d'organiser le passage d'un système à un autre pour les salariés en poste à la date de la transposition. Les situations sont nécessairement différentes entre les salariés recrutés avant et après la mise en œuvre de l'avenant n° 33.

Le présent accord précise l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002 relatif à la classification et à la rémunération des emplois. Il est indissociable de cet avenant.

## **Partie 1 Modalités de transposition**

### **1. Dispositions communes aux trois secteurs**

#### **1.1. Modalités de déploiement de la nouvelle grille de classification**

Des emplois repères et des emplois rattachés ont été déterminés au sein de la branche professionnelle. Les emplois repères ont été pesés sur la base des critères de classifications visés à l'annexe B de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002 relatif à la classification et à la rémunération des emplois, puis ils ont été classés selon 17 niveaux.

L'affectation des salariés entre les niveaux reconnus dans la nouvelle grille de classification nécessite, au niveau de l'entreprise le recensement des emplois existants dans l'entreprise.

L'employeur procède à la détermination du niveau de chaque salarié dans la grille de classification de l'avenant n° 33 :

- si l'emploi du salarié correspond à un emploi repère ou rattaché en application du barème de cotation figurant en annexe 1, le niveau est déterminé par application de la grille susvisée, indépendamment de l'intitulé de l'emploi du salarié figurant sur son bulletin de paie et/ou son contrat de travail ;
- si l'emploi du salarié ne correspond pas à un emploi repère ou rattaché, il sera fait application de la méthodologie retenue à l'article 2 de l'avenant n° 33 susvisé, indépendamment de l'intitulé de l'emploi du salarié figurant sur son bulletin de paie et/ou son contrat de travail.

Les nouveaux emplois identifiés au niveau de la branche sont ceux présents fréquemment dans un nombre significatif d'entreprises. Dans cette hypothèse, la commission de suivi prévue à l'article 11 de l'avenant n° 33 sera saisie et proposera à la CPPNI le rattachement à l'un des 17 niveaux, qui sera réalisé suite à une pesée des emplois correspondants.

#### **1.2. Information sur la mise en place de la nouvelle classification**

##### **1.2.1. Information et consultation des institutions représentatives du personnel**

Avant la mise en place de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, l'instance représentative du personnel compétente, si elle existe, est informée et consultée conformément aux dispositions de l'article L. 2312-8 du code du travail, sur les modalités envisagées de mise en œuvre de la classification.

Postérieurement à l'information-consultation susvisée et avant son application effective au sein de l'entreprise, l'instance représentative du personnel compétente est informée du classement des emplois par niveau conventionnel.

##### **1.2.2. Information individuelle au moment de la transposition au sein de l'entreprise**

À une date postérieure à la réunion d'information-consultation du CSE compétent, s'il existe, chaque salarié est informé, par écrit, de son niveau de classification, de son statut conventionnel

et de ses ECR. Ce courrier fera notamment figurer la durée d'ancienneté et d'expérience retenues, la rémunération annuelle conventionnelle et précisera au salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois pour faire part de son éventuel désaccord à son employeur.

Dans le mois qui suit la réception du courrier d'information, et en cas de désaccord du salarié sur ces éléments individuels de classifications et de rémunérations conventionnelles, le salarié en fera part à son employeur par un courrier/courriel motivé, auquel l'employeur répondra dans un délai d'un mois à la date de réception du courrier, par écrit ou à l'occasion d'un entretien. Lorsque le salarié fait la demande d'un entretien à son employeur, ce dernier fait droit à cette demande. Au cours de cet entretien s'il a lieu, le salarié pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

### 1.2.3. *Commission paritaire d'application*

À l'issue de cette procédure, si un désaccord persiste, le salarié adresse un courrier à l'employeur, dans un délai de 15 jours suivant la réponse de l'employeur. Celui-ci réunira, au plus tard dans le mois suivant la date de réception de ce courrier, une commission paritaire.

Cette commission sera composée des élus du CSE compétent désignés parmi ses membres titulaires, à raison d'un représentant de chacun des collèges existants, et d'autant de représentants de l'employeur.

En l'absence de CSE, l'employeur créera et désignera, après appel à candidatures, une commission *ad hoc* composée d'une part, de maximum 3 représentants volontaires des salariés (un représentant des employés, un représentant des agents de maîtrise et techniciens, et un représentant des cadres, dans la mesure du possible) et d'autre part de représentants de l'employeur, dont le nombre ne peut dépasser celui des représentants des salariés.

Le salarié dont le classement fait l'objet d'une saisine de la commission paritaire a la possibilité d'exposer sa situation, le cas échéant en distanciel, devant la commission ; puis celle-ci échange et délibère sur la situation individuelle du salarié, en dehors de sa présence.

Suite à la réunion de cette commission (issue du CSE ou de la commission *ad hoc*) et en fonction des arguments avancés, l'employeur notifiera au salarié le classement définitif qu'il lui attribue, ainsi que les impacts de ce positionnement en termes de rémunération, versés, le cas échéant, de manière rétroactive.

## 1.3. Détermination de la rémunération annuelle conventionnelle

En application de l'article 8 de l'avenant n° 33, la rémunération annuelle conventionnelle due pour chaque niveau est définie à partir des éléments de rémunération suivants :

- une rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) ;
- des éléments complémentaires destinés à valoriser l'expérience professionnelle, l'ancienneté, les compétences et les activités via des ECR.

Le taux de l'ECR expérience professionnelle de l'emploi occupé est déterminé à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 33.

Afin de déterminer ce taux, sont prises en compte de manière cumulative :

- la durée d'expérience acquise dans les différentes entreprises et reprise par l'employeur, selon les règles relatives à la reprise d'ancienneté dans l'emploi, en vigueur à la date d'embauche ;
- la durée d'expérience acquise dans le même emploi, dans l'entreprise, à partir de la date d'embauche, en fonction du nombre d'années et de mois réellement passés dans l'emploi considéré.

Si le salarié a changé d'emploi depuis son embauche dans l'entreprise, l'expérience est calculée à compter de la date effective de son dernier changement d'emploi, en fonction du nombre

d'années et de mois réellement passés dans l'emploi qu'il exerce au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 33.

Le tableau figurant à l'annexe 2 au présent accord précise de manière exhaustive le rattachement des emplois repères et rattachés aux taux de valorisation de l'expérience professionnelle.

Le taux de l'ECR ancienneté est déterminé, sauf disposition spécifique applicable aux emplois saisonniers dans le secteur thermal, en prenant en compte l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise depuis l'embauche ou de l'ancienneté groupe reconnue par l'entreprise au salarié. En cas de changement d'emploi au sein de l'entreprise ou du groupe, le taux de l'ECR ancienneté est maintenu.

Les missions et/ou responsabilités des salariés seront appréciées notamment avec l'aide du guide paritaire établi par la branche pour déterminer si le salarié peut se voir reconnaître un ECR compétences.

La revue des situations réalisée par l'entreprise pour chaque salarié permettra de déterminer la rémunération annuelle conventionnelle, laquelle servira à réaliser la comparaison avec la rémunération annuelle réelle versée par l'entreprise en application de l'article 9 de l'avenant n° 33.

Le système de rémunération conventionnelle antérieur et le nouveau système de rémunération conventionnelle ont été définis en prenant en compte des éléments différents. Ils ont été construits pour que chacun des éléments pris en compte participe à une cohérence d'ensemble et ne puisse être isolé des autres, pour établir une comparaison. Tous les éléments qui composent chacun d'entre eux forment en conséquence un tout indissociable.

Dans l'objectif d'amélioration de l'attractivité de la branche, la comparaison globale des niveaux de rémunérations conventionnelles ne peut aboutir à aucune baisse de rémunération au moment de la transposition.

Par ailleurs, les entreprises veilleront, en particulier en 2024, au respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés en poste à la date de transposition de l'accord et les salariés recrutés après la date de transposition de l'accord, occupant le même emploi et placés dans une situation identique au sein de l'entreprise.

Le cas échéant, la commission paritaire d'application de l'accord pourra être saisie par le salarié dans les conditions prévues par l'article 1.2.3 du présent accord.

#### **1.4. Modalités de comparaison de la rémunération annuelle conventionnelle avec la rémunération annuelle effectivement perçue par le salarié**

Pour réaliser la comparaison, les règles visées à l'article 9 de l'avenant n° 33 sont appliquées.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra être à l'origine d'une diminution de la rémunération brute annuelle du salarié, à qualification et durée du travail identiques.

#### **1.5. Modalité particulière d'application de la nouvelle grille de rémunération en 2024**

En complément de l'article 8.1.3 de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002, un écart de rémunération minimal annuel entre les rémunérations minimales annuelles des niveaux 1 et 2 est égal à 2 472 € bruts annuels au titre de l'année 2024, dans les champs sanitaire et médico-social (annexe C de l'avenant n° 33).

Cet écart de rémunération minimal annuel entre les rémunérations minimales annuelles des niveaux 1 et 2 est égal à 516 € bruts annuels au titre de l'année 2024, dans le champ des établissements thermaux (annexe C *ter* de l'avenant n° 33).

Ces montants sont proratisés pour les salariés à temps partiel et/ou pour les salariés en CDD en fonction de la durée de leur contrat et/ou en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

Les grilles des annexes C et C *ter* de l'avenant n° 33 seront mises à jour en conséquence.

## 2. Dispositions spécifiques au secteur thermal

### 2.1. Modalités de rattachement des emplois dans le secteur thermal

Par accord de branche du 14 mars 2019, le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC n° 2264) a fait l'objet d'une fusion avec le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme (IDCC n° 2104).

L'objectif de cette fusion est de créer un tissu conventionnel commun tout en conservant les spécificités inhérentes au secteur thermal, comme la saisonnalité des emplois.

À ce titre, le groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'accords invite les pouvoirs publics à être vigilants à la diversité interne dans la branche portant directement sur les minima conventionnels et la classification (avis n° 6-2022 sur l'accord du 29 janvier 2021).

Préalablement à l'accord de champ du 14 mars 2019 susvisé entérinant la fusion des champs d'application des conventions collectives, les partenaires sociaux avaient conclu l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 à la convention collective du thermalisme ayant pour objet notamment de définir les emplois dans les établissements thermaux.

De très nombreux contrats de travail reposent sur ces définitions conventionnelles et les droits à reconduction et priorité de réembauche dépendent de ces définitions. Les définitions des emplois thermaux ainsi convenues doivent donc être maintenues. Par ailleurs, la spécificité des emplois thermaux, qui découle de la nature de l'activité des établissements thermaux impose une prise en compte de cette diversité. Aussi, les définitions d'emploi figurant à l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 restent applicables.

### 2.2. ECR expérience professionnelle dans l'emploi

En matière de rémunération, l'expérience professionnelle n'était pas prise en compte dans la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999.

À ce titre, les salariés embauchés à compter de la prise d'effet de l'avenant n° 33 dans le secteur thermal et plus particulièrement les salariés saisonniers doivent justifier de leur expérience professionnelle idéalement au moment de leur embauche et dans tous les cas dans un délai raisonnable et compatible avec la durée du contrat.

### 2.3. ECR ancienneté

L'ancienneté des salariés saisonniers est appréciée selon les modalités définies à l'article 8.2.2 du même avenant.

## 3. Modalités particulières de saisine de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

Conformément à l'article 2.1 de l'avenant du 8 juillet 2020 à l'accord de champ du 14 mars 2019, la commission paritaire permanente d'interprétation peut être amenée à se prononcer sur une question d'interprétation des dispositions de l'avenant n° 33 et/ou du présent accord de transposition.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2024, la CPPNI dans sa mission d'interprétation pourra être saisie de toute question relative à l'interprétation de l'avenant n° 33 et du présent accord et se réunira dans un délai qui ne pourra excéder 1 mois, réduisant ainsi le délai prévu par l'article 2.2 de l'avenant précité. Durant cette même période, la commission dans sa mission d'interprétation continuera à se réunir dans un délai de 2 mois suivant sa saisine, pour statuer sur toutes les autres questions que celles relatives

à l'interprétation de l'avenant n° 33 et du présent accord. Ce délai de 2 mois sera également applicable pour toutes les questions posées à la commission, quel que soit leur objet, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. En cas de saisine de la CPPNI par le conseil de prud'hommes, la CPPNI respecterait le délai du contrat de procédure prévu par cette juridiction.

## **Partie 2 Sort des dispositions antérieures relatives à la rémunération et à la classification de la convention collective du 18 avril 2002, de l'annexe SYNERPA du 10 décembre 2002 et de la convention collective du thermalisme**

### **1. Abrogation de certaines dispositions de la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002**

Les dispositions des articles 73, 74 et 75 ainsi que des articles 73 *bis*, 74 *bis* et 75 *bis* relatives à la rémunération minimale conventionnelle du titre 7 de la convention collective sont abrogées.

Les titres 11 et 12 ainsi que les titres 11 *bis* et 12 *bis*, relatifs à la classification sont abrogés en totalité. Il en est de même de l'annexe I « Protocole de transposition ». Sont également abrogés les différents avenants qui ne sont que la déclinaison ou l'interprétation des dispositions ci-avant. Tel est le cas également de tous les accords, avenants, et recommandations ou décisions patronales à finalité salariale applicables à la date d'application du présent protocole.

La partie de phrase des articles 84-2 et 84-3, précisant « [...] revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel [...] » est abrogée.

La partie de phrase de l'article 84-3 *bis*, précisant « [...] revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point du secteur [...] » est abrogée.

L'article 84-4 : « Les indemnités journalières et rentes incapacité ou invalidité complémentaires et la rente éducation versées par l'organisme de prévoyance seront revalorisées au 1<sup>er</sup> janvier de chaque exercice en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel » est abrogé.

### **2. Abrogation de certaines dispositions relevant du thermalisme**

À la date d'entrée en vigueur du présent accord de transposition, sont abrogés :

- le titre XI « Classification et définition des emplois thermaux » et l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois figurant dans la convention collective du thermalisme ;
- le titre XI *ter* « Classification et définition des emplois du secteur thermal » figurant dans la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe SYNERPA du 10 décembre 2002 en application de l'accord du 29 janvier 2021 relatif à l'intégration et à l'adaptation progressive des dispositions applicables aux salariés des entreprises relevant du champ du thermalisme ;
- l'avenant « salaires » n° 16 du 15 septembre 2009 figurant dans la convention collective du thermalisme ;
- le titre VII *ter* « Rémunération » figurant dans la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe SYNERPA du 10 décembre 2002 en application de l'accord du 29 janvier 2021 sus-visé ;
- les différents avenants qui ne sont que la déclinaison ou l'interprétation des dispositions ci-avant. Tel est le cas de tous les accords et avenants à finalité salariale applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord.



Pour rappel, les définitions des emplois dans le secteur thermal de l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 demeurent applicables dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle classification de branche.

## **Partie 3 Nouvelles dispositions de la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe SYNERPA du 10 décembre 2002**

### **1. Dispositions communes aux trois secteurs**

#### **1.1. Nouvelles dispositions concernant les titres 4 à 7 de la convention collective :**

- dans l'article 42, les termes « la rémunération brute mensuelle y compris les éléments de rémunération complémentaire » sont abrogés et remplacés par la phrase « la rémunération brute annuelle » ;
- dans l'article 45 c de la convention collective du 18 avril 2002, les termes « cadre supérieur et » sont supprimés dans les deux paragraphes de cet article où ils figurent.

L'article 73 de la convention collective du 18 avril 2002 est désormais ainsi rédigé :

#### **– « Rémunération annuelle conventionnelle**

La rémunération annuelle conventionnelle est fixée selon les modalités définies au titre III de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002 relatif à la classification et à la rémunération des emplois et les annexes qu'il comporte. Cette rémunération correspond à une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures. »

- Dans le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 76, les mots « deux salaires conventionnels de base » sont abrogés et remplacés par les mots « deux rémunérations minimales annuelles de niveau (RMAN) ». Dans le même alinéa, les mots « poste de qualification supérieure » sont abrogés et remplacés par « poste de niveau supérieur ».

#### **1.2. Nouvelles dispositions remplaçant les titres 11 et 12 de la convention collective**

Est créé un seul titre 11 intitulé « Grille de classification », qui comprend le titre II de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002 relatif à la classification et à la rémunération des emplois et les annexes A, B et C qu'il comporte.

### **2. Dispositions spécifiques propres à un secteur**

#### **2.1. Secteur sanitaire**

##### *Indemnités pour sujétion spéciales*

L'article 82.1 « Indemnité pour travail de nuit » est remplacé par un nouvel article 82.1 ainsi rédigé :

#### **« Article 82.1 | Indemnité pour travail de nuit**

Les salariés affectés au poste de travail de nuit percevront pour chaque heure effectuée entre 19 heures et 8 heures, une indemnité égale à 15 % du salaire horaire.

Le taux horaire servant de base de calcul de cette indemnité est celui résultant de la division par 1 820 heures de la rémunération annuelle conventionnelle attribuée au salarié concerné, tel qu'elle résulte de l'article 8 du titre III de l'avenant n° 33 classification et rémunération.

Cette indemnisation sera également versée aux salariés qui remplacent un salarié affecté au poste de travail de nuit. Elle sera également attribuée à celui qui n'étant pas affecté au poste de travail de nuit, accomplit une partie de son temps de travail au-delà de 19 heures, dès lors qu'il effectue au moins 4 heures de travail effectif au-delà de ce seuil. »

L'article 82.2 intitulé « Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés » est remplacé par un nouvel article 82.2 ainsi rédigé :

**« Article 82.2 | Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés »**

Les salariés qui assurent un travail effectif un dimanche ou un jour férié perçoivent une indemnité égale à un forfait par heure travaillée correspondant à 33,74 % de la RMAN du niveau 2 divisé par 1 820, soit à la date de signature de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002 de 4,356 € par heure travaillée. »

Les dispositions des articles 82.1, 82.2 et 82.4 sont également applicables aux cadres, sauf s'agissant des médecins et des cadres dirigeants.

L'article 82.3 intitulé « Astreintes » est remplacé par un nouvel article 82.3 « Astreintes » ainsi rédigé :

**« Article 82.3-1 | Rémunération des heures d'astreinte »**

Les salariés amenés à effectuer des astreintes dans les conditions des dispositions de l'accord de branche portant sur la réduction de l'aménagement du temps de travail du 27 janvier 2000, perçoivent une indemnité d'astreinte égale pour chaque heure d'astreinte, au tiers du salaire horaire. La programmation individuelle des astreintes doit être portée à la connaissance des salariés dans le respect de la législation.

Le taux horaire servant de base de calcul de cette indemnité est celui résultant de la division par 1 820 heures de la rémunération annuelle conventionnelle attribuée au salarié concerné, tel qu'elle résulte de l'article 8 du titre III de l'avenant n° 33 classification et rémunération.

**Article 82.3-2 | Rémunération du travail effectué**

Si, au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à effectuer un certain temps de travail effectif, ce temps est rémunéré au double du salaire horaire calculé comme indiqué ci-dessus, sans que cette rémunération ne puisse être inférieure à celle équivalente à une heure de travail. Cette rémunération ne donne lieu à aucune majoration supplémentaire (y compris pour heures supplémentaires). »

Il est créé un article 82.5 ainsi rédigé :

**« Article 82.5 | Dispositions particulières concernant les cadres »**

S'agissant des dispositions de l'article 82.3 relatives aux astreintes, pour les cadres des niveaux 14, 15, 16 et 17 de la grille de classification, le salaire servant au calcul de ces contreparties sera celui correspondant au RMAN du niveau 14.

Toutefois, pour ces cadres, lorsque le salaire effectif annuel est au moins égal à celui auquel il pourrait prétendre sur la même période en application de la rémunération annuelle conventionnelle (RAC) de son niveau de classification, majorée des astreintes réalisées et calculées comme stipulé à l'alinéa précédent, il sera considéré comme ayant bénéficié de la contrepartie précitée. À défaut, il sera procédé à un complément en fin d'année.

Les cadres dirigeants, sauf dispositions contractuelles en décidant autrement, ne peuvent prétendre à l'indemnisation des astreintes. »



## Prévoyance

La partie de phrase des articles 84-2 et 84-3, précisant « [...] revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point conventionnel [...] » est désormais ainsi rédigée « [...] revalorisé en fonction du taux d'évolution de la RMAN du niveau 2, quel que soit le niveau de l'emploi concerné [...] ».

L'article 84-4 est désormais ainsi rédigé : « Les indemnités journalières et rentes incapacité ou invalidité complémentaire et la rente éducation versées par l'organisme de prévoyance seront revalorisées, le cas échéant, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque exercice en fonction du taux d'évolution de la RMAN du niveau 2, quel que soit le niveau de l'emploi concerné. »

## 2.2. Secteur médico-social

À la date d'application de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002, relatif à la classification et à la rémunération des emplois et du protocole de transposition, les indemnités de sujétions spéciales sont identiques à celles du secteur sanitaire.

La partie de phrase de l'article 84-3 *bis*, précisant « [...] revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point du secteur [...] » est désormais ainsi rédigée « [...] revalorisé en fonction du taux d'évolution de la RMAN du niveau 2, quel que soit le niveau de l'emploi concerné [...] ».

## Partie 4 Dispositions finales

### 1. Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

### 2. Durée. Dénonciation. Révision

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

### 3. Date d'effet

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les adhérents aux syndicats patronaux signataires du présent avenant.

Son application est subordonnée à la mise en œuvre intégrale des dispositions de l'article 7 de l'avenant n° 33 à la convention collective du 18 avril 2002.

### 4. Extension. Dépôt

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives de la branche.

*Fait à Paris, le 5 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexes

### Article 6 | Annule et remplace le tableau de l'article 6 de l'avenant n° 33

Employés		Techniciens		Agents de maîtrise		Cadres	
Emplois repères	Emplois rattachés	Emplois repères	Emplois rattachés	Emplois repères	Emplois rattachés	Emplois repères	Emplois rattachés
Agent thermal		ASAG	Assistant de direction Assistant qualité Assistant RH	Responsable d'unité / IDEC	Responsable d'hébergement RRH Responsable informatique Chef de gérant cuisinière Responsable de la sécurité Responsable hôtellerie et/ou restauration Responsable pédagogique insertion	Psychologue	
ESH	ASH	Technicien spécialisé	Comptable Gestionnaire de lits Technicien informatique / biomédical / TIM Gouvernante	Sage-femme		Responsable de services de soins	Responsable de bloc opératoire Responsable de plateau technique Sage-femme responsable de service
Agent de stérilisation		Préparateur en pharmacie	Diététicien			Directeur de soins ou opérationnel	Directeur adjoint DAF, DRH, DSSI
ESAG	Aide-comptable Commis de cuisine Employé de maintenance / restauration / de sécurité / des services techniques Facturier, Hôte d'accueil Standardiste Lingère Magasinier Secrétaire administratif	Assistant de service social				Pharmacien	
Brancardier			Animateur DEJEPS			Médecin	Médecin DIM Médecine spécialiste en médecine générale
Cuisinier	Animateur	IDE	Psychomotricien / Ergothérapeute / Manipulateur radio / Moniteur APA / Educateur spécialisé			Médecin coordinateur / coordonnateur	Médecin spécialiste
AES		IBODE / IPDE	Ingénieur biomédical / RAQ / ARC / dosimétriste			Directeur	
Secrétaire médicale		IPA					
Aide-soignant	Auxiliaire de puériculture Socio-esthéticien Moniteur éducateur	IADE					
		Kinésithérapeute	Physiothérapeute, Orthophoniste				

## Annexe A

Annule et remplace l'annexe A « Emplois repères et emplois rattachés » de l'avenant n° 33.

Liste des emplois repères et rattachés.

Leurs niveaux correspondants s'établissent selon le tableau ci-dessous :

Niveau	Emploi repère	Emploi rattaché
1	Agent de service thermal	
2	Employé des services hospitaliers (ESH)	ASH
3	Agent de stérilisation	
	Employé des services administratifs ou généraux	Aide-comptable, Commis de cuisine, Employé de maintenance / restauration / de sécurité / des services techniques, Facturier, Hôte d'accueil / standardiste, Lingère / Magasinier / Secrétaire administratif
	Brancardier	
4	Cuisinier	Animateur
5	AES	
6	Secrétaire médical	
7	Aide-soignant	Auxiliaire de puériculture Socio-esthéticien Moniteur éducateur
8	Assistant des services administratifs et généraux	Assistant de direction Assistant qualité Assistant RH
	Technicien spécialisé	Comptable Gestionnaire de lits Technicien informatique / biomédical / TIM Gouvernante
	Préparateur en pharmacie	Diététicien
9	Assistant de service social	Animateur DEJEPS
10	IDE	Ergothérapeute, Psychomotricien, Manip radio, Moniteur APA, Educateur spécialisé
11	IBODE / IPDE	Ingénieur biomédical, RAQ, ARC, dosimétriste
	Responsable d'unité / IDEC	Responsable d'hébergement, RRH, responsable informatique, Chef de gérant cuisinier, Responsable de la sécurité, Responsable hôtellerie et/ou restauration, Responsable pédagogique insertion
	Kinésithérapeute	Physiothérapeute, Orthophoniste
12	IPA	
	IADE	
	Psychologue	
13	Sage-femme	
14	Responsable de services de soins	Responsable de bloc opératoire, Responsable de plateau technique, Sage-femme responsable de service
15	Directeur de soins ou opérationnel	Directeur adjoint, DAF, DRH, DSSI
	Pharmacien	
16	Médecin	Médecin DIM, Médecine spécialiste en médecine générale
	Médecin coordinateur / coordonnateur	Médecin spécialiste
17	Directeur	

## Annexe C

Annule et remplace l'annexe C « Avenant salarial sanitaire et médico-social » de l'avenant n° 33.

En application de l'article 8.1 de l'avenant n° 33, la présente annexe définit la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) correspondant aux 17 niveaux de la grille de classification.

(En euros.)

Niveau	Emploi repère	Rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN)
1	Agent thermal	20 512
2	Employé des services hospitaliers	23 500
3	Agent de stérilisation – Employé de services administratifs et généraux – Brancardier	23 600
4	Cuisinier	23 700
5	AES	23 800
6	Secrétaire médicale	23 900
7	Aide-soignant	24 700
8	Assistant des services administratifs ou généraux – Technicien spécialisé – Préparateur en pharmacie	27 143
9	Assistant de service social	27 540
10	IDE	30 000
11	Kinésithérapeute – Responsable d'unité / IDEC – IBODE – IPDE	33 000
12	Psychologue – IADE – IPA	33 400
13	Sage-femme	33 600
14	Responsable de service de soins	33 700
15	Pharmacien / Médecin – Directeur des soins ou opérationnel	43 558
16	Médecin coordinateur / coordonnateur	45 000
17	Directeur	47 000

Chaque emploi rattaché se voit appliquer la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) de l'emploi repère auquel il se rattache.

## Annexe C ter

Annule et remplace l'annexe C ter « Avenant salarial spécifique aux établissements thermaux » de l'avenant n° 33.

En application de l'article 8.1 de l'avenant n° 33, la présente annexe définit la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) propre aux établissements thermaux correspondant aux 17 niveaux de la grille de classification.

(En euros.)

Niveau	Emploi repère	Rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN)
1	Agent thermal	20 512
2	Employé des services hospitaliers (ESH)	21 028
3	Agent de stérilisation – Employé de services administratifs et généraux – Brancardier	21 128
4	Cuisinier	21 228
5	AES	21 328
6	Secrétaire médicale	21 428
7	Aide-soignant	22 000
8	Assistant des services administratifs ou généraux – Technicien spécialisé – Préparateur en pharmacie	24 023
9	Assistant de service social	24 420
10	IDE	26 880
11	Kinésithérapeute – Responsable d'unité / IDEC – IBODE – IPDE	29 880
12	Psychologue – IADE – IPA	30 280
13	Sage-femme	30 480
14	Responsable de service de soins	31 228
15	Pharmacien / Médecin – Directeur des soins ou opérationnel	41 086
16	Médecin coordinateur / coordonnateur	45 000
17	Directeur	44 528

Chaque emploi rattaché se voit appliquer la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) de l'emploi repère auquel il se rattache.

## Annexe D

Annule et remplace l'annexe D « Les ECR » de l'avenant n° 33.

### 1. Les ECR compétences

En application de l'article 8.2.3 de l'avenant n° 33, le pourcentage d'augmentation d'un ECR compétences s'établit selon le tableau ci-dessous et dans la limite de 3 ECR, soit au maximum 3 % à 13,5 % selon le niveau de l'emploi :

Niveau	Emploi repère	Pourcentage d'augmentation par ECR
1	Agent thermal	1 %
2	Employé des services hospitaliers	2,5 %
3	Agent de stérilisation – Employé de services administratifs et généraux – Brancardier	2,5 %
4	Cuisinier	2,5 %
5	AES	3,5 %
6	Secrétaire médicale	2,5 %
7	Aide-soignant	3,5 %
8	Assistant des services administratifs ou généraux – Technicien spécialisé – Préparateur en pharmacie	2,5 %
9	Assistant de service social	2,5 %
10	IDE	4,5 %
11	Kinésithérapeute – Responsable d'unité / IDEC – IBODE – IPDE	4,5 %
12	Psychologue – IADE – IPA	4,5 %
13	Sage-femme	4,5 %
14	Responsable de service de soins	4,5 %
15	Pharmacien / Médecin – Directeur des soins ou opérationnel	4,5 %
16	Médecin coordinateur / coordonnateur	4,5 %
17	Directeur	4,5 %

Le complément de rémunération annuelle correspond à un pourcentage de la rémunération minimale annuelle de niveau définie à l'article 8.1.1.

Chaque emploi rattaché se voit appliquer le pourcentage d'augmentation de l'ECR compétences de l'emploi repère auquel il se rattache.

*(Voir page suivante.)*



## 2. Les ECR activités

Liste des ECR activités :

### ■ Sanitaire :

- indemnité de risques d'urgence de 129,87 € bruts mensuels ;
- prime d'exercice médical des sages femmes de 386 € bruts mensuels ;
- prime d'exercice en soins critiques de 129 € bruts mensuels.
- ...

### ■ Médico-social :

- prime ASG (PASA) de 90 € bruts mensuels ;
- prime prévention des risques
- ...
- ...
- ...

### ■ Thermalisme :

ECR activités	Conditions d'attribution	Montant en € brut/an pour une année complète
AST	L'ECR est attribué à un agent thermal travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal dont l'action manuelle contribue directement à l'effet thérapeutique du soin	288,00 €
CQP	L'ECR est attribué à un agent thermal travaillant dans un service de soins d'un établissement thermal dont l'action manuelle contribue directement à l'effet thérapeutique du soin et détenteur du CQP/titre Agent thermal par VAE ou par parcours certifiant	468,00 €
ECR haute qualification	L'ECR est attribué à un agent thermal qui dispense des pratiques thermales complexes dans une relation thérapeutique directe avec le curiste (ex : entéroclyse, douche intestinale, etc.).	1428,00 €

NB : ces primes ne se cumulant pas, seul l'ECR la plus élevée est due sous réserve du respect des conditions d'attribution

- ...
- ...
- ...

## Annexe 1 Synthèse cotation emplois repères

EMPLOIS REPERES	Niveau	Synthèse pesée
Agent thermal	1	50
ESH	2	60
Agent de stérilisation	3	80
Employé des services administratifs ou généraux		80
Brancardier		80
Cuisinier	4	90
AES	5	100
Secrétaire médical	6	110
Aide-soignant	7	120
Assistant des services administratifs ou généraux	8	130
Technicien spécialisé		140
Préparateur en pharmacie		130
Assistant de service social	9	160
IDE	10	170
IBODE / IPDE	11	190
Responsable d'unité / IDEC		190
Kinésithérapeute		190
IPA	12	200
IADE		200
Psychologue		210
Sage-femme	13	220
Responsable de services de soins	14	230
Directeur de service de soins ou opérationnel	15	240
Pharmacien		240
Médecin		250
Médecin coordonnateur / coordinateur	16	260
Directeur	17	270

Le nombre total de points issus de la synthèse de la pesée des emplois détermine le rattachement à un niveau de regroupement d'emplois.

Dans le tableau reproduit ci-dessus, pour chaque niveau, le nombre total de points le moins élevé correspond au seuil minimal à atteindre pour affecter un emploi dans ce niveau.

## Annexe 2 Grille de salaire et de valorisation des ECR

Ce tableau précise le rattachement exhaustif des emplois repères et rattachés aux différents taux de valorisation des ECR.

Il est la référence opposable s'agissant de l'application des taux d'ECR expérience, ancienneté et compétences.

### Légende et modalités d'application :

Il existe 3 catégories d'emplois s'agissant de la valorisation de l'expérience professionnelle, correspondant au code couleur suivant :

Couleur de la ligne :	Catégorie d'emploi :
	Emplois non paramédicaux
	AS, AP et AES
	IDE, paramédicaux et sage-femmes à partir du niveau 8

Les emplois repères et rattachés ci-dessus listés se voient appliquer les taux de valorisation de l'ECR expérience professionnelle conformément au tableau ci-dessous.

Les emplois repères ou rattachés qui pourraient être identifiés ultérieurement, peuvent se voir appliquer les taux d'expérience professionnelle :

- de l'emploi repère auquel ils se rattachent, s'ils relèvent de la même catégorie d'emploi ;
- des emplois-repères non paramédicaux, s'ils relèvent de cette catégorie.

## Annexe 2 ECR expérience

					ECR Expérience									
Niveau	Emploi repère	Emploi rattaché	RMAN SANITAIRE ET MEDICO- SOCIAL	RMAN THERMALISME	0 an	1 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 abs	30 ans	35 ans
1	AGENT THERMAL		20 512	20 512	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
2	ESH	ASH	23 500	21 028	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
3	AGENT DE STERILISATION		23 600	21 103	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
	ESG/ESA	Aide-comptable, Commis de cuisine, Employé de maintenance / restauration / de sécurité / des services techniques, Facturier, Hôte d'accueil / standardiste, Lingère / Magasinier / Secrétaire administratif			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
	BRANCARDIER				0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
	CUISINIER	Animateur			23 700	21 178	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%
5	AES		23 800	21 253	0%	1,50%	2,50%	3,50%	5,00%	7,25%	8,50%	9,50%	10,50%	11,50%
6	SECRETAIRE MEDICALE		23 900	21 328	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
7	ASD/AP	Auxiliaire de puériculture	24 700	22 000	0%	1,50%	2,50%	3,50%	5,00%	7,25%	8,50%	9,50%	10,50%	11,50%
		Socio-esthéticien / Moniteur-éducateur			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
8	ASSISTANT DES SERVICES ADMIN OU GAUX	Assistent de direction / qualité / RH	27 143	24 023	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
	TECHNICIEN SPECIALISE	Comptable / Gestionnaire de lits / Technicien informatique / biomédical / TIM / Gouvernante			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
	PREPARATEUR EN PHARMACIE	Diététicien			0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
9	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	Animateur DEJEPS	27 540	24 420	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
10	IDE	Psychomotricien / Ergothérapeute / Manipulateur radio / Moniteur APA / Educateur spécialisé	30 000	26 880	0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
					0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	8,75%	13,00%	14,00%	15,00%
11	IBODE / IPDE	Ingénieur biomédical / RAQ / ARC / dosimétriste	33 000	29 880	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
	RESPONSABLE UNITE/IDEC paramédicaux				0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	8,75%	13,00%	14,00%	15,00%
	RESPONSABLE UNITE non paramédicaux	Responsable d'hébergement RRH Responsable informatique Chef de gérant cuisiniere Responsable de la sécurité Responsable hôtellerie et/ou restauration Responsable pédagogique insertion			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
	KINESITHERAPEUTE	Physiothérapeute, Orthophoniste			0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
12	PSYCHOLOGUE		33 400	30 280	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
	IADE / IPA				0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%
13	SAGE FEMME		33 600	30 480	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
					0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%
14	RESPONSABLE DE SERVICES DE SOINS	Responsable de bloc opératoire Responsable de plateau technique Sage-femme responsable de service	33 700	31 228	0%	3,00%	4,00%	5,00%	6,50%	8,75%	11,50%	13,00%	14,00%	15,00%
					0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
15	PHARMACIEN		43 558	41 086	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
	MEDECIN	Médecin DIM Médecine spécialiste en médecine générale			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
	DIRECTEUR DE SOINS OU OPERATIONNEL	Directeur adjoint DAF, DRH, DSSI			0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
16	MEDECIN COORDINATEUR / COORDONNATEUR	Médecin spécialiste	45 000	45 000	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%
17	DIRECTEUR		47 000	44 528	0%	0,00%	0,75%	1,75%	3,00%	4,75%	6,00%	7,00%	7,50%	8,00%

## Annexe 2 ECR ancienneté

Niveau	Emploi repère	Emploi rattaché	RMAN SANITAIRE ET MEDICO- SOCIAL	RMAN THERMALISME	ECR Ancienneté											
					0%	2 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans	40 ans
1	AGENT THERMAL		20 512	20 512	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
2	ESH	ASH	23 500	21 028	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
3	AGENT DE STERILISATION		23 600	21 103	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	ESG/ESA	Aide-comptable, Commis de cuisine, Employé de maintenance / restauration / de sécurité / des services techniques, Facturier, Hôte d'accueil / standardiste, Lingère / Magasinier / Secrétaire administratif			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	BRANCARDIER				0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
4	CUISINIER	Animateur	23 700	21 178	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
5	AES		23 800	21 253	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
6	SECRETAIRE MEDICALE		23 900	21 328	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
7	ASD/AP	Auxiliaire de puériculture	24 700	22 000	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
		Socio-esthéticien / Moniteur-éducateur			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
8	ASSISTANT DES SERVICES ADMIN OU GAUX	Assistant de direction / qualité / RH	27 143	24 023	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	TECHNICIEN SPECIALISE	Comptable / Gestionnaire de lits / Technicien informatique / biomédical / TIM / Gouvernante Diététicien			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	PREPARATEUR EN PHARMACIE				0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
					0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
9	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	Animateur DEJEPS	27 540	24 420	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
10	IDE	Psychomotricien / Ergothérapeute / Manipulateur radio / Moniteur APA / Educateur spécialisé	30 000	26 880	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
11	RESPONSABLE UNITE/DEC paramédicaux	Ingénieur biomédical / RAQ / ARC / dosimétriste			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	RESPONSABLE UNITE non paramédicaux	Responsable d'hébergement RRH Responsable informatique Chef de gérant cuisinière Responsable de la sécurité Responsable hôtellerie et/ou restauration Responsable pédagogique insertion			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	KINESITHERAPEUTE	Physiothérapeute, Orthophoniste			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
					0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
12	PSYCHOLOGUE		33 400	30 280	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
13	IAD / IPA				0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
13	SAGE FEMME		33 600	30 480	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
14	RESPONSABLE DE SERVICES DE SOINS	Responsable de bloc opératoire Responsable de plateau technique Sage-femme responsable de service	33 700	31 228	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
15	PHARMACIEN		43 558	41 086	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	MEDECIN	Médecin DIM Médecine spécialiste en médecine générale			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
	DIRECTEUR DE SOINS OU OPERATIONNEL	Directeur adjoint DAF, DRH, DSSI			0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
16	MEDECIN COORDINATEUR / COORDONNATEUR	Médecin spécialiste	45 000	45 000	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%
17	DIRECTEUR		47 000	44 528	0%	1,50%	2,00%	2,75%	3,50%	4,25%	5,00%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10,00%

## Annexe 2 ECR compétences et activités

Niveau	Emploi repère	Emploi rattaché	RMAN SANITAIRE ET MEDICO- SOCIAL	RMAN THERMALISME	ECR Compétences		ECR Activités  Cf. annexe D de l'avenant 33
					Taux / ECR	Taux maximal	
1	AGENT THERMAL		20 512	20 512	1,00%	3,00%	
2	ESH	ASH	23 500	21 028	2,50%	7,50%	
3	AGENT DE STERILISATION		23 600	21 103	2,50%	7,50%	
	ESG/ESA	Aide-comptable, Commis de cuisine, Employé de maintenance / restauration / de sécurité / des services techniques, Facturier, Hôte d'accueil / standardiste, Lingère / Magasinier / Secrétaire administratif			2,50%	7,50%	
	BRANCARDIER				2,50%	7,50%	
4	CUISINIER	Animateur	23 700	21 178	2,50%	7,50%	
5	AES		23 800	21 253	3,50%	10,50%	
					2,50%	7,50%	
6	SECRETAIRE MEDICALE		23 900	21 328	2,50%	7,50%	
7	ASD/AP	Auxiliaire de puériculture	24 700	22 000	3,50%	10,50%	
		Socio-esthéticien / Moniteur-éducateur			2,50%	7,50%	
8	ASSISTANT DES SERVICES ADMIN OU GAUX	Assistant de direction / qualité / RH	27 143	24 023	2,50%	7,50%	
	TECHNICIEN SPECIALISE	Comptable / Gestionnaire de lits / Technicien informatique / biomédical / TIM / Gouvernante			2,50%	7,50%	
	PREPARATEUR EN PHARMACIE	Diététicien			2,50%	7,50%	
					2,50%	7,50%	
9	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	Animateur DEJEPS	27 540	24 420	2,50%	7,50%	
10	IDE	Psychomotricien / Ergothérapeute / Manipulateur radio / Moniteur APA / Educateur spécialisé	30 000	26 880	4,50%	13,50%	
11	RESPONSABLE UNITE/IDEC paramédicaux	Ingénieur biomédical / RAQ / ARC / dosimétriste			4,50%	13,50%	
	RESPONSABLE UNITE non paramédicaux	Responsable d'hébergement RRH Responsable informatique Chef de gérant cuisinière Responsable de la sécurité Responsable hôtellerie et/ou restauration Responsable pédagogique insertion			4,50%	13,50%	
	KINESITHERAPEUTE	Physiothérapeute, Orthophoniste			4,50%	13,50%	
12	PSYCHOLOGUE		33 400	30 280	4,50%	13,50%	
	IADE / IPA				4,50%	13,50%	
13	SAGE FEMME		33 600	30 480	4,50%	13,50%	
14	RESPONSABLE DE SERVICES DE SOINS	Responsable de bloc opératoire Responsable de plateau technique Sage-femme responsable de service	33 700	31 228	4,50%	13,50%	
15	PHARMACIEN		43 558	41 086	4,50%	13,50%	
	MEDECIN	Médecin DIM			4,50%	13,50%	
	DIRECTEUR DE SOINS OU OPERATIONNEL	Directeur adjoint DAF, DRH, DSSI			4,50%	13,50%	
16	MEDECIN COORDINATEUR / COORDONNATEUR	Médecin spécialiste	45 000	45 000	4,50%	13,50%	
17	DIRECTEUR		47 000	44 528	4,50%	13,50%	