

## **Avenant n° 70/2025 du 9 juillet 2025** relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2650155M

IDCC : 2941

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

**FNAAFP CSF ;**

**UNADMR ;**

**USB ;**

**UNA ;**

**ADEDOM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FSS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis l'avenant 43 modifiant le titre III de la convention collective de branche de l'aide à domicile (IDCC 2941), les emplois de la filière intervention sont classés en prenant en compte trois éléments :

- les publics accompagnés ;
- les principales missions ;
- les missions transverses.

C'est l'analyse des principales missions exercées qui peut, notamment, permettre de déterminer le classement d'un emploi.

Au moment de la négociation de cet avenant en 2019-2020, il a ainsi été considéré que les aides-soignants et les auxiliaires de vie sociale/accompagnants éducatifs et sociaux avaient des métiers équivalents en termes de contenu de missions.

Depuis lors, l'arrêté du 10 juin 2021 relatif notamment à la formation conduisant au diplôme d'État d'aide-soignant, publié au *Journal officiel* du 12 juin 2021, est venu compléter le référentiel

métier existant en y intégrant de nouveaux actes techniques pour ces professionnels, qui ont donc depuis lors un champ d'intervention élargi et de nouvelles compétences attendues.

De plus, un décret n° 2021-980 du 23 juillet 2021 relatif à la réalisation de certains actes professionnels par les infirmiers et d'autres professionnels de santé, publié au *Journal officiel* du 25 juillet 2021, permet aux aides-soignants de gagner en autonomie et introduit la notion de soins courants de la vie quotidienne dans leur collaboration avec les infirmiers.

Cette évolution significative des missions, des compétences et des responsabilités des aides-soignants a conduit à une évolution de classement du diplôme d'aide-soignant au registre national des certifications professionnelles (RNCP) (de niveau 3 à niveau 4). Au niveau conventionnel, cette évolution a, jusqu'à présent, eu pour seule conséquence une valorisation salariale via l'ECR diplôme (+ 1 point), l'aide-soignant étant toujours classé en catégorie « employé » degré 2 de la filière intervention.

Certains secteurs, dont la fonction publique, en ont déjà tiré des conséquences en revalorisant la rémunération des aides-soignants répondant ainsi aux demandes légitimes de reconnaissance de ces salariés. Ce faisant, les difficultés d'attractivité que rencontre la branche depuis de longues années se sont accrues dans un environnement déjà très concurrentiel, et les pénalisent plus encore dans le recrutement et la fidélisation de ces professionnels et par voie de conséquence, dans leur réponse aux besoins de soin des populations fragilisées.

Pour permettre la juste reconnaissance de l'évolution des missions des aides-soignants, en tirer les conséquences au plan salarial et sans préjuger de négociations à venir concernant les systèmes de classifications et de rémunérations, les partenaires sociaux de la branche ont donc négocié les dispositions ci-après :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Positionnement de l'emploi d'aide-soignant dans la classification conventionnelle**

À l'article 2 du titre III, l'emploi d'aide-soignant est classé comme suit :

Filière : intervention.

Catégorie : technicien agent de maîtrise (TAM).

Degré : 1.

Le tableau de positionnement des emplois par filière et par catégorie est modifié en conséquence.

#### **Article 2 | Modification des articles 5.2 et 6.1 du titre III**

La rédaction de l'article 5.2 « Intervenant(es) employé(es) de degré 2 » est modifiée comme suit :

– au « a) Les publics accompagnés : » la mention « – les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs ; » est modifiée comme suit :

■ « – les personnes ayant besoin de soins d'hygiène et de confort ; »

– au « b) Les principales missions : » la mention « – contribuer à la prise en charge d'une personne, participer à des soins (sous réserve d'être titulaire des diplômes correspondants) visant à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de son autonomie. » est modifiée comme suit :

■ « – contribuer à la prise en charge d'une personne afin de compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de son autonomie, dans le respect de la réglementation en vigueur. »

La rédaction de l'article 6.1 « Intervenant(e) technicien(ne) – agent(e) de maîtrise de degré 1 » est modifiée comme suit :

### **Article 6.1 | Intervenant technicien/agent de maîtrise de degré 1**

L'intervenant technicien/agent de maîtrise de degré 1 exerce sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Il réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les publics accompagnés par la catégorie intervenant employé ;
- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée...) ;
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et de soins préventifs.

b) Les principales missions :

- participer à l'action éducative et/ou à l'animation et/ou à l'organisation de la vie quotidienne du public visé au a ;
- effectuer une intervention sociale préventive et réparatrice auprès des publics visés au (a) dans leur cadre de vie et à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants ;
- accompagner la famille, notamment dans le cadre du soutien à la fonction parentale ;
- favoriser l'insertion des personnes, le maintien dans leur environnement et les accompagner dans les activités de la vie quotidienne et la vie sociale ;
- élaborer l'intervention avec l'équipe de travail et son encadrement dans le cadre du projet d'intervention ;
- assurer une relation éducative au sein d'espaces collectifs et favoriser l'accès aux ressources de l'environnement (sportives, culturelles, citoyennes...) ;
- contribuer à l'élaboration du projet personnalisé des personnes accompagnées ;
- contribuer, dans le cadre d'équipes pluri-professionnelles, à la mise en œuvre au quotidien de ces projets personnalisés ou adaptés ;
- contribuer à l'appréciation de l'état clinique de la personne et à la mise en œuvre de soins adaptés, dans le respect de la réglementation en vigueur ;
- entretenir l'environnement immédiat de la personne et/ou des matériels liés aux activités, au lieu et aux situations d'intervention.

Quelles que soient les missions principales du salarié, il doit assurer les missions transverses suivantes :

- participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité ;
- assurer l'accompagnement des personnes soit par un accompagnement individuel, soit dans le cadre d'actions collectives ;
- participer à l'évaluation de la situation et adapter les interventions en conséquence ;
- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne ;
- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles ;
- rendre compte selon les procédures mises en place ;
- effectuer des activités administratives liées à la mission exercée ;
- veiller à informer les personnes concernant leur accès aux droits ;
- assurer le relais et le partage d'informations entre individus, collectivités et structures instituées ;
- participer au dispositif institutionnel. »

### **Article 3 | Classement et rémunération des salariés occupant déjà cette fonction à la date d'entrée en vigueur du présent avenant**

Les aides-soignants classés en employé D° 2 conformément aux dispositions de l'article 11 du titre III de la convention collective, bénéficient automatiquement du nouveau classement en TAM D° 1 à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Ils sont maintenus dans l'échelon atteint en employé D° 2, et conservent leur ancienneté dans cet échelon.

L'employeur procédera, avant la fin du 1<sup>er</sup> mois d'application de l'avenant, à une notification individuelle auprès de chaque salarié pour le tenir informé de sa nouvelle classification et de ses incidences concernant sa rémunération.

Les employeurs ayant mis en place des mesures extraconventionnelles revalorisant la rémunération des aides-soignants (prime, points supplémentaires...) qui seraient plus favorables que les dispositions du présent avenant, doivent les maintenir pour les salariés concernés, malgré leur nouveau classement, sauf disposition légale ou contractuelle permettant la remise en cause desdites mesures.

### **Article 4 | Autres dispositions**

Les autres dispositions conventionnelles non visées aux articles précédents demeurent inchangées.

### **Article 5 | Durée et date d'effet**

#### **Article 5.1 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5.2 | Agrément**

Les partenaires sociaux demandent l'agrément du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

#### **Article 5.3 | Extension**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent texte conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

#### **Article 5.4 | Date d'entrée en vigueur**

Pour les employeurs adhérant à l'une des organisations membres de l'USB-Domicile, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>e</sup> mois civil qui suivra son agrément.

Pour les autres employeurs de la branche, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 9 juillet 2025.*

(Suivent les signatures.)