

AVENANT  
**Avenant du 10 décembre 2002 « Annexe concernant les établissements privés  
accueillant des personnes âgées »**

## **1. Champ d'application**

### 1. Champ d'application

La présente annexe est spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées (NAF 853 D).

Elle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature.

Les dispositions de la convention collective sont applicables aux entreprises relevant du secteur médico-social privé à statut commercial, le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature de la présente annexe, à l'exclusion des articles suivants :

- articles 5.1, 5.3, 5.5 « Commission nationale de conciliation et d'interprétation » ;
- article 52 « Repos hebdomadaire » ;
- article 53.3 « Travail de nuit. - Contreparties » ;
- article 59.3 « Autres jours fériés » ;
- article 61 « Congé pour enfants malades » ;
- articles 73, 74 et 82.2 du titre VII « Rémunérations » ;
- articles 84.1, 84.3, 85.1, 85.2 et 85.3 du titre VIII « Prévoyance » ;
- titre XI « Classifications » ;
- articles 94, 95, 96, 97 et 101 du titre XII « Dispositions spécifiques aux cadres » ;
- classification des emplois.

Pour les articles susvisés, sont applicables les dispositions ci-après définies.

## **2. Dispositions**

### **Article 5. - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation**

#### Article 5.1 bis

##### Composition

La commission nationale de conciliation et d'interprétation est constituée, selon l'ordre du jour :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés signataires ou adhérentes de la convention collective unique du 18 avril 2002 et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires ou adhérentes du texte conventionnel précité,
- ou
- d'un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés signataires ou adhérentes de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires ou adhérentes du texte précité.

Les membres de la commission nationale sont révocables à tout moment par leur propre organisation.

Leur mandat est d'une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction.

#### Article 5.3 bis

##### Procès-verbal

La commission établit à l'issue de chaque réunion un procès-verbal des délibérations, approuvé par les représentants des organisations syndicales des salariés et employeurs signataires ou adhérentes de la convention collective du 18 avril 2002 ou de la présente annexe, selon l'ordre du jour, des parties et précisant la nature de la délibération, conciliation ou interprétation.

#### Article 5.5 bis

##### Siège. - Présidence. - Secrétariat

Le lieu de réunion et de secrétariat de la commission nationale d'interprétation et de conciliation est fixé au 81, rue de Monceau, 75008 Paris, lorsqu'il s'agit de dossiers relatifs à la convention collective du 18 avril 2002.

Le lieu de réunion et de secrétariat de la commission nationale d'interprétation et de conciliation est fixé au 164, boulevard de Montparnasse, lorsqu'il s'agit de dossiers relatifs à la présente annexe.

Les services des organisations syndicales employeurs assureront les tâches administratives de secrétariat, l'enregistrement et la tenue des livres de délibération de la commission, sous la responsabilité d'un président et d'un secrétaire.

La présidence et le secrétariat dont la durée est fixée à 1 an seront assurés alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié, le président et le secrétaire n'appartenant pas au même collège.

## Article 52 bis

### Repos hebdomadaire

- Modifié par Repos hebdomadaire - art. 2 (VE)
- Modifié par Repos hebdomadaire - art. 2 (VE)

Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 35 heures consécutives, repos quotidien compris.

Il devra être donné prioritairement le dimanche, à l'exception des salariés affectés à un cycle de travail au sein duquel le repos hebdomadaire est donné :

- par roulement, dans la limite minimale d'un contingent annuel de 30 % de dimanches non travaillés et au moins un dimanche par mois ;

- soit par roulement, 50 % des repos hebdomadaires devant être donnés un dimanche au cours du cycle.

L'organisation du travail mise en place permettra l'octroi de : (1)

- 4 jours de repos sur 2 semaines, dont 2 consécutifs ;

- 1 dimanche garanti toutes les 2 semaines.

Cette dernière disposition ne remet pas en cause les modalités d'organisation existantes concernant les dispositions pour les jours de repos et les dimanches qui seraient plus favorables aux salariés.

En raison d'organisations spécifiques motivées par les besoins du service, par dérogation l'organisation du travail garantira un dimanche de repos toutes les 3 semaines. (1)

Cet article ne s'applique pas aux salariés volontaires qui sont exclusivement recrutés pour travailler le week-end.

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3132-1 du code du travail.

(Arrêté du 27 décembre 2016 article 1 JORF 3 janvier 2017).

## **Article 53 bis**

### **Travail de nuit**

Article 53.3 bis

Contreparties

Indépendamment de l'indemnité de sujétion pour travail de nuit, telle que définie par l'article 82.1 de la convention collective, il sera accordé, lorsque le travailleur de nuit au sens de l'article 53.1.2 a au moins accompli 3 heures de travail de nuit, par heure, un temps de repos équivalant à 1,5 % de chacune de ces heures réalisées entre 21 heures et 6 heures dès la date d'application de l'annexe (2).

Ce temps de repos en compensation, assimilé à du temps de travail effectif, sera comptabilisé sur le bulletin de salaire et pourra être pris par journée ou nuit lorsque le repos acquis représentera une journée correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans cette hypothèse, le salarié en fera la demande moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés, en précisant la date et la durée du repos souhaité. Sauf nécessité du service, le repos sera accordé à la date souhaitée par le salarié. En tout état de cause, ce repos devra être pris dans un délai de 12 mois.

Le temps de repos compensateur prévu au premier alinéa sera porté à :

- 2 % au 1er juillet 2003 ;
- 2,5 % au 1er janvier 2004.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail qui prévoit l'octroi d'une contrepartie au titre des périodes de nuit sans condition supplémentaire quant à la durée du poste de nuit (arrêté du 29 octobre 2003, art. 1er).

## **Article 53 bis**

### **Travail de nuit**

· Modifié par Modification du 17/05/2005 de l'annexe du 10 dé... - art. 1er (VNE)

Article 53.3 bis

Contreparties

Indépendamment de l'indemnité de sujétion pour travail de nuit, telle que définie par l'article 82.1 de la convention collective, il sera accordé, lorsque le travailleur de nuit au sens de l'article 53.1.2 a au moins accompli 3 heures de travail de nuit, par heure, un temps de repos équivalant à 2,5 % de chacune de ces heures réalisées entre 21 heures et 6 heures.

Ce temps de repos en compensation, assimilé à du temps de travail effectif, sera comptabilisé sur le bulletin de salaire et pourra être pris par journée ou nuit lorsque le repos acquis représentera une journée correspondant à la durée quotidienne de travail de l'intéressé. Dans cette hypothèse, le salarié en fera la demande moyennant le respect d'un délai de prévenance de 15 jours ouvrés, en précisant la date et la durée du repos souhaité. Sauf nécessité du service, le repos sera accordé à la date souhaitée par le salarié. En tout état de cause, ce repos devra être pris dans un délai de 12 mois.

## **Article 53.7 bis**

### **Travail de nuit. Conditions de travail**

· Créé par Conditions de travail - art. 2 (VNE)

Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés les

locaux et mobiliers nécessaires (relax ergonomique, par exemple) permettant d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisantes. Chaque établissement devra apporter une attention particulière au respect du temps de pause tel qu'il résulte de l'article L. 3121-33 du code du travail.

Pour le salarié assurant pendant cette pause la continuité de service sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, le temps de pause sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

En outre, les établissements étudieront, en liaison avec le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, les horaires les mieux adaptés pour tenir compte des moyens de transport du personnel de nuit. De même, dans la détermination des horaires individuels et dans le cadre des demandes de transformation de l'horaire, l'employeur donnera la priorité à un des salariés de nuit ayant des contraintes familiales ou sociales.

Enfin, dans le cadre du rapport annuel tel que défini par l'article L. 4612-16 du code du travail et soumis au CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

NOTE : Le présent article s'appliquera aux établissements adhérents du SYNERPA à l'issue du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Le présent article s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel pour les autres établissements.

### **Article 59.3 bis**

#### **1er Mai et autres jours fériés**

· Modifié par Journée de repos supplémentaire prévue lorsque ... - art. 1 (VE)

Pour le 1er Mai, s'il coïncide avec un jour non travaillé, quelle qu'en soit la nature, le salarié concerné bénéficiera d'une journée de repos supplémentaire déterminée selon les modalités suivantes : la journée de repos prise en compensation sera déterminée dans le mois selon les modalités de récupération des autres journées de compensation et correspondra à 7 heures pour les salariés à temps complet. La durée du repos sera calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel.

Toutefois, ce temps de repos pourra, en accord avec l'employeur ou son représentant, être bloqué en une ou plusieurs fois au cours de l'année, ou rémunéré sur la base de 1 / 24 du salaire mensuel brut.

En outre, la prise de ce repos de compensation sur un autre jour férié ne pourra pas être considérée comme faisant partie des 4 jours fériés chômés garantis.

Les autres jours fériés, chaque fois que le service le permettra, seront chômés, ce chômage n'entraînant pas de réduction de salaire.

En tout état de cause, l'horaire de travail sera organisé de manière à garantir le chômage d'au moins 4 jours fériés en sus du 1er Mai sans perte de rémunération.

Si le jour férié est travaillé par le salarié, celui-ci bénéficiera soit d'un temps de repos correspondant au nombre d'heures travaillées, soit de l'indemnité correspondante au nombre d'heures travaillées.

Conformément à l'article 82.4 de la CCU, les indemnités pour travail les dimanches et les jours fériés se cumuleront lorsqu'un dimanche férié sera travaillé.

### **Article 61 bis**

### **Congé pour enfants malades**

Tout salarié ayant un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans bénéficiera pour ceux-ci, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'un congé de 8 jours ouvrables par année civile par salarié ou pour l'ensemble du couple, dont le premier jour est rémunéré comme temps de travail, dès la date d'application de l'annexe. Ces jours pour enfants malades sont considérés pour leur totalité comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

La durée du congé sera portée à :

- 10 jours ouvrables au 1er juillet 2003, dont les 2 premiers rémunérés comme temps de travail ;
- 12 jours ouvrables au 1er janvier 2004, dont les 3 premiers rémunérés comme temps de travail.

Cette disposition ne remettant pas en cause les dispositions existantes lorsqu'elles sont plus favorables aux salariés.

### **Article 61 bis**

#### **Congé pour enfants malades**

· Modifié par Modification du 17/05/2005 de l'annexe du 10 dé... - art. 2 (VNE)

Tout salarié ayant un ou plusieurs enfants à charge âgés de moins de 16 ans bénéficiera pour ceux-ci, en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'un congé de 12 jours ouvrables par année civile et par salarié, dont les 3 premiers jours sont rémunérés comme temps de travail.

Ces jours pour enfants malades sont considérés pour leur totalité comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Cette disposition ne remettant pas en cause les dispositions existantes lorsqu'elles sont plus favorables aux salariés.

### **Titre VII. Rémunérations**

#### **Article 73.1 bis**

- Modifié par Salaire de référence - art. 1 (VE)
- Modifié par Prime d'ancienneté - art. 1er (VE)

Le salaire minimum conventionnel afférent à chaque emploi est fixé par les grilles figurant au titre " Classification ".

Il est calculé sur la base de la valeur du point définie pour les établissements accueillant des personnes âgées, appliquée aux coefficients des grilles de classification, le tout majoré, le cas échéant, de l'ancienneté. Le pourcentage d'ancienneté qui vient majorer le salaire minimum conventionnel (SMC) évolue de 1 % par an jusqu'à 30 ans et de la manière suivante au-delà :

– à compter du 1er janvier 2014, 31 % pour 31 ans et plus ;

– à compter du 1er juillet 2014, 32 % pour 32 ans et plus ;

- à compter du 1er janvier 2015, 33 % pour 33 ans et plus ;
- à compter du 1er juillet 2015, 34 % pour 34 ans et plus ;
- à compter du 1er janvier 2016, 35 % pour 35 ans et plus.

SMCB = (valeur du point x coefficient) + % d'ancienneté

La rémunération du salarié, majorée, le cas échéant, de l'ancienneté et à l'exclusion des éléments cités à l'article 75.3 de la CCU, ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel de base ci-dessus défini.

Toutefois, le salaire de référence est, pour la comparaison avec le SMIC, celui du coefficient d'emploi (valeur du point x coefficient). Lorsque le salaire du coefficient d'emploi est inférieur au SMIC, la majoration d'ancienneté calculée sur le salaire du coefficient d'emploi s'ajoute au SMIC.

Le salaire conventionnel correspond à un horaire de 35 heures hebdomadaires de travail effectif pour les entreprises de plus de 20 salariés et à 39 heures pour les autres. Pour ces dernières, toutefois, dans un délai de 2 ans à compter de la date d'effet de la convention collective unique, le salaire conventionnel correspond à un horaire de 35 heures hebdomadaires de travail effectif.

## **Article 73.2 bis**

### **Evolution de la valeur du point**

Chaque année, une négociation s'engage entre les organisations représentatives au plan national des syndicats de salariés et d'employeurs des établissements accueillant des personnes âgées pour définir la valeur du point conventionnelle applicable à ce secteur.

## **Article 74 bis**

### **Rémunération annuelle garantie**

Les dispositions de l'article 74 et de l'article 75.2 ne s'appliquent pas aux établissements accueillant des personnes âgées.

## **Article 82 bis**

### Article 82 bis

#### Indemnités pour sujétions spéciales

#### Article 82.2 bis

#### Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés

Les salariés qui assurent un travail effectif un dimanche ou un jour férié percevront une indemnité égale à 0,25 point calculée sur la valeur du point applicable au secteur par heure ou fraction d'heure, dès la date d'application de l'annexe.

Cette indemnité sera portée à :

- 0,30 point par heure ou fraction d'heure au 1er juillet 2003 ;
- 0,40 point par heure ou fraction d'heure au 1er janvier 2004.

## **Article 82 bis**

- Modifié par Modification du 17/05/2005 de l'annexe du 10 dé... - art. 4 (VNE)

Article 82 bis

Indemnités pour sujétions spéciales

Article 82.2 bis

Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés

Les salariés qui assurent un travail effectif un dimanche ou un jour férié percevront une indemnité égale à 0,40 point calculée sur la valeur du point applicable au secteur par heure ou fraction d'heure.

## **Titre VIII. - Prévoyance**

### **Article 84.1 bis**

#### **Incapacité temporaire totale de travail - Maladie de longue durée**

- Modifié par Modification d'articles - art. 1 (VE)

Chaque arrêt de travail sera indemnisé à l'issue du délai de carence, ci-après précisé, pour les salariés non cadres, sans délai de carence pour les cadres en cas de maladie, et immédiatement pour l'ensemble des salariés, en cas de maladie professionnelle, accident du travail ou de trajet.

Le délai de carence appliqué en cas d'incapacité temporaire totale de travail résultant de maladie ou d'accident non professionnel, dûment constaté par certificat médical, est de 3 jours calendaires pour le personnel non cadre, cette disposition ne remettant pas en cause les dispositions existantes lorsqu'elles sont plus favorables.

Il sera réduit progressivement pour être porté à 3 jours calendaires selon le calendrier suivant :

- 5 jours du 1er janvier 2004 ;
- 3 jours à compter du 1er janvier 2005.

En cas d'arrêt de travail, les salariés non cadres et cadres percevront :

- pendant 90 jours consécutifs ou non par année civile : 100 % de la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé pendant la période d'incapacité de travail ;
- au-delà de 90 jours, maintien en net de 80 % de la rémunération brute sur la base de la moyenne des rémunérations des 6 derniers mois précédant la période indemnisée, et ce durant l'incapacité temporaire indemnisée par la sécurité sociale.

De cette garantie complémentaire seront déduites les indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties susvisées ne doivent pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Des indemnités journalières complémentaires sont versées au bénéficiaire tant qu'il est indemnisé par la sécurité sociale.

Les établissements s'engagent à examiner lors de la négociation annuelle obligatoire les possibilités de mise en place de la subrogation.

## **Article 84.3 bis**

### **Décès. - Rente d'éducation**

· Modifié par Modification d'articles (VE)

En cas de décès d'un salarié ou en cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) entraînant la reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie, l'organisme de prévoyance versera aux ayants droit (ou à l'assuré lui-même en cas d'IAD) :

- un capital fixé à 170 % du salaire annuel brut de référence, quelle que soit la situation de famille de l'assuré ;
- en cas de décès accidentel, le capital décès versé aux ayants droit est doublé ;
- en cas de décès concomitant ou postérieur du conjoint du salarié décédé, un capital décès égal à celui versé au décès du salarié est versé, si le conjoint avait encore des enfants à charge ;
- une rente éducation, pour chaque enfant à charge, égale à :
  - enfant de moins de 12 ans : 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant ;
  - enfants de 12 à 16 ans : 15 % du salaire annuel brut de référence par enfant ;
  - enfant de 16 à 25 ans : 20 % du salaire annuel brut de référence par enfant (si étudiant, apprenti ou titulaire d'un contrat de qualification).

Cette rente sera versée jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 25 ans si l'enfant poursuit des études ou est en apprentissage ou titulaire d'un contrat de qualification.

Par enfant à charge, on entend les enfants du participant ou de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus.

Par assimilation, sont également considérés à charge les enfants recueillis, c'est-à-dire de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité du participant décédé, qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

En cas de décès postérieur à celui du participant de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, le montant de chaque rente éducation versée est doublé.

Si, au moment du décès, le participant n'avait pas d'enfant à charge au sens précédemment décrit, il est versé à son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, une rente viagère temporaire versée jusqu'au 55e anniversaire, égale à 10 % du salaire de référence.

Le salaire de référence à prendre en considération, pour la détermination des garanties ci-dessus, sera le salaire brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail, revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point du secteur entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de l'IAD.

Le paiement au titre de l'invalidité absolue et définitive du capital décès met fin à la garantie.

## **Article 85.1 bis**

### **Organisme gestionnaire**

Les parties à la présente convention entendront recommander pour la couverture des garanties de prévoyance telles que définies au présent titre ou des organismes suivants :  
- Prémalliance ;

- Vauban ;
- UNPMF (Union nationale pour la prévoyance de la mutualité française) ;
- OCIRP pour la rente éducation et la rente de conjoint qui seront mises en oeuvre par les organismes précités.

Si un taux supérieur était pratiqué par un autre organisme, ce supplément de taux serait intégralement à la charge de l'employeur.

## **Article 85.2 bis**

### **Cotisations non cadres**

Les cotisations aux régimes de prévoyance prévues au présent titre sont réparties globalement à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale ne puisse dépasser :

- 0,824 % sur la tranche A et la tranche B, pour un total de cotisations de 2,06 % sur la tranche A et la tranche B de la date d'application de l'annexe au 31 décembre 2003 ;
- 0,864 % sur la tranche A et la tranche B, pour un total de cotisations de 2,16 % sur la tranche A et la tranche B du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2004 ;
- 0,912 % sur la tranche A et la tranche B, pour un total de cotisations de 2,28 % sur la tranche A et la tranche B à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, dont 0,15 % sur les tranches A et B pour la rente éducation et la rente de conjoint.

## **Article 85.2 bis**

### **Cotisations non cadres**

- Modifié par Modification du 17/05/2005 de l'annexe du 10 dé... - art. 6 (VNE)

Les cotisations aux régimes de prévoyance prévues au présent titre sont réparties globalement à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale ne puisse dépasser 0,912 % sur la tranche A et la tranche B pour un total de cotisations de 2,28 % sur la tranche A et la tranche B, dont 0,15 % sur les tranches A et B pour la rente éducation et la rente de conjoint.

## **Article 85.3 bis**

### **Cotisations cadres**

Les cotisations aux régimes de prévoyance prévues au présent titre sont réparties globalement à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sans que la cotisation salariale ne puisse dépasser 1,104 % sur la tranche A et 1,96 % sur la tranche B, pour un total de cotisations de 2,76 % sur la tranche A et 4,90 % sur la tranche B, dont 0,15 % sur les tranches A et B pour la rente éducation et la rente de conjoint.

La répartition des cotisations des cadres devra respecter, en ce qui concerne la tranche A des salaires, les dispositions de la convention collective du 14 mars 1947.

## **Titre XI bis. - Classifications**

### **Article 90 bis**

#### **Principes**

Le nouveau système de classification se substitue aux anciennes classifications des conventions collectives énumérées à l'article 4

« Conventions antérieures ».

Il adopte une méthode de classement se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé.

Un protocole de transposition définira la méthode à retenir pour l'attribution des coefficients résultant de la nouvelle grille de classification aux salariés relevant d'entreprises appliquant l'une des conventions collectives nationales du secteur visée à l'article 4.

### **Article 90.1 bis**

#### **Les filières professionnelles**

Trois filières de personnel doivent être identifiées pour prendre en compte la spécificité des établissements hébergeant des personnes âgées dépendantes.

Ces établissements sociaux et médico-sociaux assurent essentiellement et prioritairement une mission d'hébergement des personnes âgées.

Ils sont amenés à développer une mission de soins qui varie en fonction de l'état de dépendance et des soins que requiert la personne accueillie.

Ces missions nécessitent des personnels et des compétences spécifiques.

Pour assurer ces missions, trois filières sont créées :

- administrative et des services techniques ;
- concourant à l'hébergement et à la vie sociale ;
- soins.

#### **1. Filière du personnel administratif et des services techniques**

Cette filière rassemble les personnes qui organisent et participent à la réalisation des prestations d'administration générale et de fonctionnement de l'établissement.

Dans le cadre de leurs fonctions, ces personnes doivent être formées à la spécificité du secteur, en participant et organisant mieux l'encadrement et le bon déroulement de la vie des résidents.

#### **2. Filière personnel de soins**

Cette filière répond à l'intervention croissante d'équipes de soins au sein des établissements accueillant des personnes âgées et à la coordination qui doit en résulter. Elle regroupe donc les personnels médicaux et paramédicaux participant à la prise en charge des affections somatiques et psychiques des personnes hébergées et à leur coordination.

#### **3. Filière personnel concourant à l'hébergement et à la vie sociale**

Cette filière regroupe les personnels participant à la réalisation des prestations d'accueil hôtelier, d'animation de la vie sociale, d'aide et de surveillance nécessaire à l'accomplissement des actes essentiels de la vie.

L'importance et la nature de leur mission varient en fonction du degré de dépendance des personnes hébergées et de la prise en charge qui doit en résulter.

## **Article 90.2 bis**

### **Les positions**

Les emplois sont répartis au sein de trois positions professionnelles :

- position I " Employés " ;
- position II " Techniciens, agents de maîtrise " ;
- position III " Cadres " .

## **Article 90.3 bis**

### **Les niveaux**

#### 1. Critères

Chaque position comprend trois niveaux.

Le niveau (nature de la qualification) repose sur quatre critères déterminants et communs à l'ensemble du personnel et un critère spécifique au personnel du secteur :

- la formation initiale ou continue dans le métier ou l'expérience professionnelle requise par le poste et acquise par la personne, l'expérience professionnelle acquise en EHPAD ou auprès de personnes âgées qui confirme l'aptitude à l'accompagnement et à la prise en charge des personnes âgées : ce critère est essentiel pour le secteur et a pour objet de mesurer l'aptitude du salarié dans l'accompagnement, l'écoute et les contacts avec la personne âgée, la communication avec les familles et les relations avec les différents intervenants concourant à la prise en charge de la personne âgée dans l'établissement ;
- le type d'activité, pouvant être défini comme :
- l'objet du travail ;
- son contenu ;
- l'étendue des compétences, la complexité et/ou la difficulté du travail à accomplir ;
- le degré d'autonomie : le degré d'indépendance et le degré d'initiative laissés au titulaire du poste dans l'exercice de sa fonction ;
- les responsabilités générales : l'importance du poste dans la distribution, l'organisation et le contrôle du travail des salariés subordonnés, ainsi qu'éventuellement de leur emploi différent en vue d'une amélioration du service.

#### 2. Tutorat

La valorisation du tutorat s'entend par une formation spécifique minimale de 40 heures.

## **Article 90.4 bis**

### **Reprise d'ancienneté**

Lors du recrutement, pour la détermination du salaire minimum conventionnel, l'ancienneté acquise antérieurement sera prise en compte de la manière suivante :

90.4.1 bis. Pour l'ensemble du personnel (à l'exception de ceux visés à l'article 90.4.2 bis) Lorsqu'un salarié sera nouvellement recruté, il conservera 50 % de l'ancienneté qu'il aura acquise dans les emplois occupés dans les établissements d'hospitalisation ou accueillant des personnes âgées, privés (dont PSPH) ou publics.

90.4.2 bis. Pour les personnels soignants ci-après

L'ancienneté effectivement acquise dans l'emploi en qualité d'infirmier(ère), aide-soignant(e) diplômé(e), aide médico-psychologique, au sein d'autres établissements d'hospitalisation ou accueillant des personnes âgées, privés (dont PSPH) ou publics, antérieurement à leur recrutement, ou dans le cadre d'une activité libérale, est reprise à

100 %. Cette reprise d'ancienneté est exclusive de toute reprise d'ancienneté au titre d'un autre emploi.

## **Article 91 bis**

### **Grille de classifications des emplois**

· Modifié par Classifications - art. 4 (VE)

#### 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 203 devient le coefficient 208.

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.

##### 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 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre. »

Le coefficient 205 devient le coefficient 211.

Le coefficient intermédiaire 206 devient le coefficient intermédiaire 213 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.

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 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 212 devient le coefficient 214.

Le coefficient intermédiaire 216 devient le coefficient 217 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 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.

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 maintenu, 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.

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 maintenu 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.

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 3), l'encadrement et l'animation d'un service administratif ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position 1 et des niveaux I et II de la position 2, tant au niveau technique que du commandement.

Le coefficient 295 est maintenu.

Le coefficient 299 est maintenu 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.

## Filière administrative et services techniques

### 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 203 devient le coefficient 208.

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.

### 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 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 205 devient le coefficient 211.

Le coefficient 206 devient le coefficient 213, 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.

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 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 212 devient le coefficient 214.

Le coefficient 216 devient le coefficient 217, 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 d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures, ou d'une VAE. 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.

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 maintenu 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.

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 maintenu et les modalités 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.

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 3), l'encadrement et l'animation d'un service administratif ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position 1 et des niveaux I et II de la position 2, tant au niveau technique que du commandement.

Le coefficient 295 est maintenu.

Le coefficient 299 est maintenu 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.

#### 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 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 220 devient le coefficient 222.

Le coefficient 224 devient le coefficient 226 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.

### Niveau employé hautement qualifié

Article 91.2.1.1 bis, niveau III : emploi requérant la mise en œuvre 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 2 (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Le coefficient 233 est maintenu.

Le coefficient 237 est maintenu 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 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.

### 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 ou IV 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 279 est maintenu.

Le coefficient 283 est maintenu 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.

Afin de prendre en compte les évolutions des niveaux de diplômes, induites par l'uniformisation de certains diplômes au sein de l'Union européenne, et notamment ceux relatifs aux soins apportés à la personne, les partenaires sociaux ont souhaité, au sein du niveau technicien, différencier le technicien du technicien spécialisé.

Le technicien spécialisé est celui qui a un niveau licence ou reconnu comme tel, et qui concourt et participe aux soins médicaux et de rééducation de la personne âgée.

Le coefficient 284 est créé et attribué au technicien spécialisé.

Le coefficient intermédiaire 288 est créé et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire pour le technicien spécialisé sont : le technicien spécialisé 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.

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 II de l'éducation nationale.

L'exercice d'un tutorat est valorisé.

Le coefficient 305 devient le coefficient 306.

Le coefficient 309 devient le coefficient 310 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.

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 1 et des niveaux I et II de la position 2 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 323 devient le coefficient 324.

Le coefficient 327 devient le coefficient 328 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.

## **Article 92 bis**

### **Conditions de mise en place des classifications au niveau des entreprises**

Article 92.1 bis

Classement du poste au sein des niveaux

C'est le poste tenu qui détermine le niveau d'accueil, étant précisé que certains poste nécessitent, sur le plan réglementaire, la mise en oeuvre d'un diplôme.

Ainsi, le classement définitif des salariés dans la nouvelle grille de classification nécessite, préalablement, la réalisation des opérations suivantes au niveau de l'entreprise :

- a) Recensement des postes par filières, par positions, par niveaux ;
- b) Positionnement des postes dans la grille de classification conventionnelle selon les

modalités définies dans le tableau de transposition annexé à la convention collective ;

c) Validation du classement selon les modalités définies ci-après.

#### Article 92.2 bis

##### Délai et conditions de mise en place

92.2.1 bis. Information et consultation des représentants syndicaux et institutions représentatives

La nouvelle classification déterminée ci-avant devra être mise en place au sein des établissements concernés dans les 6 mois suivant la date d'effet de la présente convention selon une méthodologie déterminée après concertation avec les délégués syndicaux s'ils existent.

A la suite de cette concertation et avant la mise en place définitive de la grille de classification, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) sera consulté. Préalablement à cette consultation, la direction lui remettra, par écrit, une répartition non nominative de l'ensemble du personnel au sein des différentes positions et niveaux et groupes.

92.2.2 bis. Information individuelle

Chaque salarié se verra ensuite notifier par écrit, outre l'appellation de son emploi, la filière, le niveau ainsi que le coefficient final résultant de l'application des définitions ci-dessus.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai maximum de 3 mois pour faire valoir tout désaccord éventuel auprès de la direction sur son nouveau classement. Durant ce délai, il pourra demander à être reçu par la direction de l'établissement et être assisté, lors de cet entretien, par un représentant du personnel élu ou désigné ou éventuellement par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de difficulté persistante, la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 5 de la présente convention pourra être saisie.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra entraîner, en aucun cas, une diminution des rémunérations mensuelle et/ou annuelle effectives.

Au plus tard 1 année après la date d'entrée en vigueur de ces dernières, il sera procédé, au niveau national, à un constat aux fins de vérifier les conditions dans lesquelles leur mise en place a été opérée au sein des établissements.

## Titre XII. - Dispositions spécifiques aux cadres

### Article 94 bis

#### Classification des cadres

· Modifié par Classifications - art. 4 (VE)

La classification des cadres comporte 5 catégories permettant de prendre en compte au niveau de l'établissement :

- la nature du diplôme ainsi que le niveau de formation requis par le poste et l'expérience professionnelle acquise par le salarié : le salarié mettant en oeuvre dans le cadre de sa fonction un diplôme relevant du niveau I de l'éducation nationale relève de la catégorie des cadres ;
- l'importance et la diversité des tâches ;
- le degré de responsabilité, d'autonomie et d'initiative ;
- la nature, l'importance et la structure de l'établissement.

Cadre A : coefficient de 340 à 409 <sup>(1)</sup>.

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. »

Cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé » : 350 à 409.

L'échelle de coefficients du cadre A intermédiaire, dénommé « cadre confirmé », est attribuée au salarié qui justifie d'une expérience professionnelle de 3 années et qui a débuté, en accord avec l'employeur, une formation complémentaire de niveau I ou II de l'éducation nationale, en lien avec son emploi repère.

Cadre B : coefficient de 420 à 454 <sup>(1)</sup>.

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 ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 425 et 454 est maintenue.

Cadre C : coefficient de 465 à 554 <sup>(2)</sup>.

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 ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'éducation nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 465 et 554, devient l'échelle de coefficients comprise entre 475 et 554. Cadre dirigeant.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre Ier et aux chapitres préliminaires, Ier et II du titre II du livre II du code du travail.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

La délégation de pouvoir suppose compétence et moyens permettant de l'assumer.

(1) Les dispositions de l'avenant n° 17 du 4 mars 2013 concernent le niveau cadre A, B et C : la filière hébergement et vie sociale, la filière administrative et services techniques et la filière soins.

(1) Les dispositions de l'avenant n° 17 du 4 mars 2013 concernent le niveau cadre A, B : la filière hébergement et vie sociale et la filière administrative et services techniques.

## **Article 95 bis**

### **Déroulement de carrière professionnelle**

· Modifié par Classifications et grilles de classifications - art. 3 (VE)

(1) 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.

(1) Les dispositions de l'avenant n° 14 du 18 décembre 2008 concernant le niveau cadre A : la filière hébergement et vie sociale, la filière administrative et services techniques et la

filière soins.

## **Article 96 bis**

### **Rémunération annuelle garantie**

Les dispositions de l'article 96 de la convention collective unique du 18 avril 2002 ne s'appliquent pas aux établissements accueillant des personnes âgées.

## **Article 97 bis**

### **Vérification**

Les dispositions de l'article 96 de la convention collective unique du 18 avril 2002 ne s'appliquent pas aux établissements accueillant des personnes âgées.

## **Article 100 bis**

### **Indemnités pour sujétions spéciales**

Les primes et indemnités définies par les articles 82.1, 82.2 et 82.4 de la convention collective sont également applicables aux cadres, sauf s'agissant des médecins, des cadres supérieurs et des dirigeants.

Des contreparties d'astreinte, telles que définies par les articles 82.3.1 et 82.3.2 de la convention collective seront accordées aux cadres A et B.

Toutefois, le salaire servant au calcul de ses contreparties sera celui correspondant au coefficient du cadre concerné dans la limite, du coefficient 370.

Cette disposition ne s'applique pas aux cadres dont le salaire réel annuel est au moins égal à celui auquel il pourrait prétendre sur la même période par application de son coefficient, dans la limite du coefficient 370, majoré des astreintes réalisées.

Si tel n'était pas le cas, il serait alors procédé à un complément au plus tard en fin d'année correspondant au différentiel existant entre le salaire annuel calculé sur la base du coefficient 370, majoré des astreintes réalisées et le salaire réel annuel effectivement perçu par le salarié.

Pour les autres catégories de cadres, la contrepartie liée au temps d'astreinte sera définie contractuellement.

## **Article 101 bis**

### **Dispositions particulières à certaines professions de santé : médecins et pharmaciens**

L'exercice de l'activité des professions prévues au présent article se fera dans le respect des règles déontologiques inhérentes à chaque profession, et garanties par les conseils de l'ordre compétents.

Une grille spécifique s'applique pour les médecins et les pharmaciens salariés qui sont classés dans la filière soins.

## Filière personnel de soins

Personnel médical ou paramédical dispensant et coordonnant les soins en EHPAD nécessaires à la prise en charge des affections somatiques et psychiques des personnes hébergées.

QUALIFICATION	FONCTION
Employé qualifié	Aide-soignant(e) Aide-méxico-psychologique (AMP)
Employé hautement qualifié	Aide-soignant(e) ou AMP avec tutorat qualifié, ambulancier
Technicien	IDE, IDE psychiatrie, Psychomotricien Ergothérapeute Diététicien(ne) Orthophoniste Préparateur(rice) en pharmacie Kinésithérapeute
Technicien hautement qualifié	IDE, IDE psychiatrie, avec tutorat qualifié
Agent de maîtrise	IDE, IDE psy, référent(e) ayant suivi une formation d'adaptation à l'animation des équipes
Cadre	Cadre infirmier Psychologue (bac + 5) Pharmacien(ne) Médecin généraliste (ou médecin coordonnateur non qualifié) Médecin spécialiste (ou médecin coordonnateur qualifié) Médecin responsable de service

## Filière personnel concourant à l'hébergement et à la vie sociale

Personnels participant à la réalisation des prestations d'accueil hôtelier, de restauration, d'animation de la vie sociale, d'aide et de surveillance nécessaires à l'accomplissement des actes essentiels de la vie.

QUALIFICATION	FONCTION
Employé	Agent de service hôtelier Animateur(trice) titulaire du BAFA
Employé qualifié	Lingère qualifiée Serveur(euse) Aide-cuisinier Agent de service titulaire du BEP sanitaire et social
Employé hautement qualifié	Cuisinier(ère) Animateur(rice) titulaire du DEFA ou du BEATEP option animation auprès des personnes âgées Educateur(trice) Employé(e) avec tutorat qualifié
Technicien	Chef d'équipe hébergement et vie sociale

	(maîtresse de maison ..)
Technicien hautement qualifié	Gouvernant(e) (BTH) Assistant(e) social(e) Technicien(ne) avec tutorat qualifié Responsable assurance qualité titulaire du DU
Agent de maîtrise	Chef de service hébergement et vie sociale (chef cuisinier ...) Responsable animation (avec formation d'adaptation à l'animation des équipes)
Cadre	Responsable hébergement et de la vie sociale (gestionnaire, économiste ...)

### Filière personnel administratif et des services techniques

Personnels participant à la réalisation des prestations d'administration générale et de fonctionnement de l'établissement.

QUALIFICATION	FONCTION
Employé	Agent d'entretien, coursier Agent de secrétariat, d'accueil et de standard
Employé qualifié	Jardinier (CAPA ou BEPA) Agent qualifié (CAP ou BEP) (administratif, de comptabilité, d'entretien qualifié, de sécurité...)
Employé hautement qualifié	Secrétaire administrative, comptable et médicale (bac) Employé avec tutorat qualifié ou employé titulaire de plusieurs CAP
Technicien	Technicien (maintenance, informatique, paie...) Comptable, secrétaire administrative ou médicale, titulaire du BTS Chef d'équipe
Technicien hautement qualifié	Comptable expérimenté Secrétaire de direction Chargé de clientèle Responsable assurance qualité titulaire du DU Technicien avec tutorat qualifié
Agent de maîtrise	Chef de service administratif et services techniques (entretien, maintenance, administratif, comptabilité, financier, RH/paie, formation, qualité ...) Assistant, attaché de direction
Cadre	Cadre technique (personnel, comptabilité, administratif, juriste, informatique, maintenance, qualité...) Directeur correspondant à la définition du

	cadre B Directeur correspondant à la définition du cadre C Directeur correspondant à la définition du cadre supérieur
--	---

## Article 102 bis

### Grilles de classifications

Les grilles de salaires sont annexées ci-joint.

### Annexe Grilles de classification des établissements accueillant des personnes âgées (NAF 853D)

Grilles de classification applicables au 1er juin 2013

Etablissements accueillant des personnes âgées (NAF 87.10A ; 87.30A ; 88.10B)  
(Ex-853D)

Trois grilles de classification :

- une pour le personnel hébergement et vie sociale (FPHVS) ;
- une pour le personnel des services administratifs et techniques (FPAST) ;
- une pour le personnel soignant (FPS).

### I. Filière personnel des services administratifs, techniques, hébergement et vie sociale (périmé)

#### Article (périmé)

- Modifié par Classification - art. 1 (VE)

#### Filière hébergement et vie sociale

- Modifié par Classifications (VE)

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s	Agent de service hôtelier (nourri gratuitement si affecté principalement en cuisine et lorsque le repas est pris dans l'établissement) Animateur(trice)	208
	Employé(e)s qualifié(e)s	Agent de service titulaire d'un titre professionnel inscrit au RNCP ou validé	211

		par la CPNE	
		Linger(ère) qualifié(e)	
		Aide cuisinier(ère) (nourri[e] gratuitement lorsque le repas est pris dans l'établissement)	
		Serveur(euse)	
		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	
			213*
	Employé(e)s	Cuisinier(ère) titulaire d'un titre	214
	hautement qualifié(e)s	professionnel inscrit au RNCP ou validé par la CPNE (nourri[e] gratuitement lorsque le repas est pris dans l'établissement)	
		Animateur(trice) titulaire du DEFA ou du BEATEP option animation auprès des personnes âgées ou du BPJEPS	
		Linger(ère) qualifié(e), titulaire du RABC	
		Employé(e) avec tutorat qualifié	
			217*
Technicien(ne) et agent de maîtrise			
	Technicien(ne)s	Chef d'équipe hébergement et vie sociale (maître[sse] de maison...)	241
			245*
	Technicien(ne)s	Assistant(e) social(e)	267
	hautement qualifié(e)s	Gouvernant(e) (BTH)	
		Maître(sse) d'hôtel (BTH)	
		Coordinateur(trice) de	

		vie sociale (CESF)	
		Responsable assurance qualité (DU)	
		Technicien(ne) avec tutorat qualifié	
		Animateur(trice) DEJEPS	
		271*	
	Agents de maîtrise	Chef de service hébergement et vie sociale (chef de cuisine...)	295
		Responsable animation (avec formation d'adaptation à l'animation des équipes)	
		299*	
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Responsable hébergement et vie sociale (gestionnaire, économe)	340 à 409
			350* à 409*
			420 à 454
	Cadre B		425* à 454*
			465 à 554
			475* à 554*
	Cadre C		555
		Cadre supérieur(e)	
		Cadre dirigeant(e)	
	* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.		

## Filière personnel administratif et technique

Modifié par Classifications (VE)

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s	Agent d'entretien, coursier	208
	Employé(e)s qualifié(e)s	Jardinier(ère) (CAPA ou BEPA)	211
		Agent qualifié(e) (CAP ou BEP) (d'entretien, administratif, de sécurité, de comptabilité...)	213*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire administrative, comptable ou médicale (BAC)	214
		Employé(e) avec tutorat qualifié ou employé(e) titulaire de plusieurs CAP	217*
Technicien(ne) et agent de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Technicien(ne) (maintenance, informatique, paie...)	241
		Comptable, secrétaire administrative ou médicale (BTS)	
		Chef d'équipe	
			245*
	Technicien(ne)s hautement qualifié(e)s	Secrétaire de direction	267
		Chargé(e) de clientèle	
		Comptable expérimenté(e)	
		Technicien(ne) avec tutorat qualifié	
	Responsable assurance qualité titulaire du DU	271*	
	Agents de maîtrise	Chef de service administratif et services techniques (entretien, maintenance,	295

		administratif, R.H/paie, formation, qualité...)	
		Assistant(e)/attaché(e) ) de direction	
			299*
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient	
Cadre				
3	Cadre A	Cadre technique (personnel, comptabilité, administratif, juriste, informatique, maintenance, qualité...)	340	
			à 409	
			350*	
			à 409*	
	Cadre B	Cadre	420	
			Directeur(trice)	à 454
				425*
			à 454*	
	Cadre C	Cadre	465	
			Directeur(trice)	à 554
			475*	
		à 554*		
	Cadre supérieur(e)		555	
	Cadre dirigeant(e)			
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.				

### Filière personnel soignant

· Modifié par Classifications (VE)

Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Employé(e)			
1	Employé(e)s		
	Employé(e)s qualifié(e)s	Aide-soignant(e) Aide médico-psychologique	222

		Ambulancier(ère)	
			226*
	Employé(e)s hautement qualifié(e)s	Aide-soignant(e) avec tutorat qualifié	233
		Aide médico-psychologique avec tutorat qualifié	
			237*
Technicien(ne) et agent de maîtrise			
2	Technicien(ne)s	Diététicien(ne)	279
		Préparateur(trice) en pharmacie	
		Art-thérapeute/musico thérapeute titulaire d'un titre inscrit au RNCP ou validé par la CPNE	
			283*
	Technicien(ne)s spécialisé(e)s	IDE	284
		Psychomotricien(ne)	
		Ergothérapeute	
		Kinésithérapeute	
			288*
Technicien(e)s hautement qualifié(e)s	Technicien(ne) spécialisé(e) avec tutorat qualifié	306	
		310*	
	Agents de maîtrise	IDE référent(e) ayant suivi une formation spécifique	324
			328*
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n° 17.			
Position	Niveau	Emploi repère	Nouveau coefficient
Cadre			
3	Cadre A	Psychologue	340
		Cadre infirmier(ère)	à 409
			350*
	Cadre B		à 409*
			420
			à 454
		425*	
		à 454*	
* Echelon intermédiaire applicable sous réserve des conditions prévues par l'avenant n°			

**Grille spécifique pharmaciens-médecins**

· Modifié par Classifications et grilles de classifications (VE)  
 Valeur de point : 6, 66 €

(En euros.)

POSITION	NIVEAU	EMPLOI REPÈRES	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
III	Cadre	Pharmacien	426 à	2 837, 16
			530	3 529, 80
		Médecin généraliste (ou médecin coordonnateur non qualifié)	456 à	3 036, 96
			555	3 696, 30
		Médecin spécialiste	556 à	3 702, 96
			621	4 135, 86
		Médecin coordonnateur		
		Médecin responsable de service	745 à	4 961, 70
			795	5 294, 70