



**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU NEGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MEDICO-TECHNIQUES (code IDCC 1982 / brochure JO 3286)**

**Accord du 9 mars 2023 modifiant les articles 13 et 14 et portant sur les
salaires minima hiérarchiques**

Entre,

Les organisations professionnelles d'employeurs :

- La Fédération des Prestataires de Santé A Domicile (FEDEPSAD)
- L'Union Nationale des Prestataires de Dispositifs Médicaux (UNPDM)
- L'Union Nationale des Prestataires de Santé A Domicile Indépendants (UPSADI)

D'une part,

Et

Les organisations représentatives de salariés :

- La Fédération des services CFDT
- La Fédération Santé et Sociaux CFTC
- La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce & Services CFE-CGC
- Syndicat des employés du commerce et des Interprofessionnels SECI-UNSA
- La Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord modifie et remplace les articles 13 et 14 de la convention collective.

Préambule

La branche médico-technique est parvenue à la refonte de son système de classification des emplois dont l'accord a été signé le 13 janvier 2022.

L'accord de classification ci-avant mentionné, conditionne par son article 13, son entrée en vigueur à la signature du présent accord prévoyant une grille de Salaires Minima Hiérarchiques correspondants aux nouveaux niveaux de classification.

Ainsi, cet accord relatif aux minima salariaux poursuit plusieurs objectifs :

- Permettre l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, conditionnée par la signature du présent accord ;
- Permettre à l'ensemble des nouveaux niveaux hiérarchiques de l'accord de classification de voir leur Salaire Minimum Hiérarchique associé positionné ;
- Tendre vers plus de linéarité dans la progression des salaires ;
- Répondre aux enjeux d'attractivité de la branche.

Par cet accord, les signataires ont souhaité poursuivre la démarche initiée par l'accord de classification et adapter la grille de Salaires Minima Hiérarchiques au contexte de marché de la branche médico-technique pour répondre aux besoins des salariés.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Ils soulignent par ailleurs que les stipulations du présent accordont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

CHAPITRE I – SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES

Article 1. Définition du Salaire Minimum Hiérarchique (SMH)

Pour l'application des Salaires Minima Hiérarchiques, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de rémunération, y compris des avantages en nature, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelles qu'en soient la dénomination, la nature, la périodicité ou la source juridique, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de fidélité ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les contreparties salariales liées à des organisations ou conditions particulières de travail mais non versées en contrepartie ou à l'occasion du travail (notamment travail en équipes successives, astreinte, etc.) ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les majorations pour heures supplémentaires.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan

d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

Article 2. Modalité de contrôle

Le contrôle du respect des minima salariaux se fait de manière mensuelle, sur la base d'une période de référence de 151,67 heures de travail.

Article 3. Grille de Salaires Minima Hiérarchiques

Les Salaires Minima Hiérarchiques sont fixés selon la grille ci-dessous.

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Employés	E1	1 760,00 €
	E2	1 780,00 €
	E3	1 800,00 €
	E4	1 830,00 €
Techniciens & AM	TAM5	1 900,00 €
	TAM6	1 980,00 €
	TAM7	2 100,00 €
	TAM8	2 200,00 €
Cadres	C9	2 450,00 €
	C10	2 650,00 €
	C11	2 970,00 €
	C12	3 250,00 €
	C13	3 600,00 €
	D14	4 000,00 €

CHAPITRE II – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 4. Garantie en matière de salaire

L'application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération du salarié.

Article 5. Période de transition

Afin de permettre aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux salariés de préparer la mise en place de la nouvelle classification et de la nouvelle grille de Salaires Minima Hiérarchiques, une phase de transition débute le lendemain de la date d'extension. Elle doit permettre aux entreprises de déployer le système, d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel et d'informer les salariés du futur système applicable.

La période de transition se déroulera ainsi à partir du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel et pour une durée de 24 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre la nouvelle classification et la nouvelle grille de Salaires Minima Hiérarchiques avant le terme de la période de transition.

CHAPITRE III – DISPOSITIONS FINALES

Article 6. Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 7. Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 du Code du travail, le présent accord sera déposé concomitamment au dépôt de l'« Accord de Classification » par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 8. Extension

En vue de l'extension du présent accord et de son annexe, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail. Ils s'engagent, de manière concomitante à solliciter l'extension de l'accord du 13 janvier 2022 modifiant l'article 12 et portant sur la classification des emplois, afin de permettre une extension simultanée des deux accords.

Article 9. Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 janvier 2022 au Journal officiel. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L.2231-5 du Code du travail.

L'entrée en vigueur de cet accord conditionne également l'entrée en vigueur de l'« Accord de classification ».

Article 10. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11. Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification. Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Signature

Fait à Paris, le 9 mars 2023, en 13 exemplaires originaux.

ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DE SALARIÉS
Pour la FEDEPSAD représentée par	Pour la Fédération des Services CFDT représentée par
Pour l'UNPDM représentée par	
Pour l'UPSADI représentée par	Pour SECI-UNSA représentée par
	Pour la Fédération CFTC Santé et Sociaux représentée par