

# Avenant n°33 à la convention collective du 18 avril 2002, relatif à la classification et à la rémunération des emplois

## Préambule

---

Par le présent avenant, les parties ont estimé nécessaire de revoir les grilles de classification des emplois telles qu'elles résultent de la convention collective du 18 avril 2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002, ainsi que l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois de la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999, afin de satisfaire plusieurs objectifs.

Tout d'abord, elles ont souhaité, dans le prolongement de l'accord de champ du 14 mars 2019, ayant concrétisé l'arrivée dans la branche des établissements thermaux, adopter une grille unique et harmonisée de classification concernant l'ensemble des emplois répertoriés dans ce nouveau champ, en redéfinissant la classification conventionnelle des emplois et les grilles conventionnelles de salaires minima en vue de créer une configuration dynamique et responsable permettant tant aux salariés qu'aux employeurs de mettre en œuvre des parcours professionnels innovants et adaptés, reposant sur les missions réalisées et responsabilités exercées, ainsi que les compétences acquises.

Ensuite, elles ont estimé que les grilles de classification et rémunérations nées de la convention collective du 18 avril 2002, de l'annexe du 10 décembre 2002 ainsi que l'avenant n° 27 du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification des emplois de la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999, ne correspondaient plus aux attentes des entreprises et des salariés de la branche notamment en termes d'évolution de carrière, et devaient être modernisées, pour s'adapter aux évolutions de l'activité et des emplois.

Cette évolution doit également permettre :

- De développer la fluidité des métiers entre les secteurs au sein de la branche et entre les établissements au sein d'un secteur,
- D'accroître l'attractivité des métiers des secteurs d'activité de la branche,
- D'intégrer les nouveaux emplois et les emplois à venir,
- D'autoriser des reconversions professionnelles à tout moment, notamment en seconde partie de carrière,
- De favoriser les carrières longues.

Chaque salarié travaillant dans un hôpital privé ou une clinique privée, un établissement accueillant des personnes âgées ou un établissement thermal, c'est-à-dire l'un des secteurs d'activité couverts par le présent avenant, doit pouvoir se projeter et mettre en œuvre un projet professionnel innovant, reposant sur son engagement et non pas uniquement sur son diplôme, dans le respect des règles de non-discrimination et d'égalité des chances.

Elles ont ainsi considéré que cette nouvelle grille donnait plus de lisibilité aux entreprises, aux salariés et aux représentants du personnel notamment par les possibilités de valorisation des évolutions de carrières et de promotion professionnelle.

Enfin, elles ont estimé nécessaire de définir un niveau de rémunération attractif, en cohérence avec les qualifications, prenant en considération la revalorisation des carrières des salariés intervenues

dernières années et permettant une plus grande fidélisation des professionnels. Le nouveau dispositif de classifications-rémunérations permet de valoriser l'expérience et les compétences des salariés, y compris dans le cadre de missions ou responsabilités complémentaires. Dans la construction de cette grille de classification et des différents éléments servant à la pesée des emplois ou à l'évolution des carrières, les critères ont été déterminés en tenant compte des principes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

## Titre I – PRELIMINAIRE

### Article 1 – Champ d'application

---

Le présent avenant s'applique aux entreprises et aux salariés relevant de la convention collective nationale du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC 2264), élargies aux établissements thermaux à la suite de l'accord de champ du 14 mars 2019.

## Titre II – LA GRILLE DE CLASSIFICATION

### Article 2 – Définitions

---

#### 2.1 – Principes généraux

Afin de faciliter le positionnement des emplois dans la grille de classification, ont été définis un certain nombre d'emplois repères et d'emplois rattachés correspondant aux emplois d'une même famille.

#### 2.2 – Emploi repère

Les emplois repères constituent des emplois de référence parce qu'ils correspondent généralement au cœur de métier de la branche et sont présents dans un grand nombre d'établissements. Ils font l'objet d'une courte description.

#### 2.3 – Emploi rattaché

C'est un emploi qui peut être rapproché d'un emploi repère en raison d'une certaine proximité de formation, d'activités ou de compétences sans pouvoir être pour autant assimilé à celui-ci, du fait de ses spécificités. Son positionnement dans la grille doit être identique ou proche sur la plupart des critères de classification conventionnelle tels que définis à l'article 3 ci-après.

### **METHODOLOGIE DE CLASSIFICATION**

La classification des emplois présentée en annexe A (page 15) a été établie à partir d'une méthodologie consistant à peser chaque emploi, selon les modalités définies à l'article 3, et à l'aide des critères de classification conventionnelle définis à l'article 4. En fonction du degré de maîtrise de chacun de ces critères, chaque emploi repère s'est vu attribuer, par un système de cotation, un

nombre de points, qui a permis de positionner tous les emplois sur une échelle hiérarchique telle que définie à l'annexe A (page 15).

Cette méthode doit être appliquée à tout nouvel emploi ou tout emploi ne figurant pas dans la liste des emplois repères ou emplois rattachés, identifiés au niveau de la branche. Cette pesée pour chaque nouvel emploi identifié au niveau de la branche sera effectuée par les partenaires sociaux de la branche.

### Article 3 – La pesée des emplois

---

Dans le cadre de la pesée des emplois, seules les tâches et missions de l'emploi doivent être appréciées, indépendamment des personnes qui occupent l'emploi considéré.

Le résultat de la pesée des emplois a abouti à la création de 17 niveaux de regroupements des emplois, dits niveaux de classification, dans lesquels sont répartis les emplois repères (les plus représentatifs dans la branche) et les emplois rattachés (annexe A – page 15).

Le résultat de la pesée a une valeur conventionnelle et est opposable, si et seulement si les missions effectivement exercées correspondent à la définition conventionnelle de l'emploi repère ou rattaché se rapportant à son intitulé. Dans le cas contraire, le résultat de la pesée n'est pas opposable.

### Article 4 – Les critères de classification conventionnelle

---

Chaque emploi a été pesé en fonction de cinq critères de classification conventionnelle :

- Formation – Expérience – Qualification
- Complexité et diversité des compétences à mobiliser
- Responsabilité
- Dimension relationnelle – Communication
- Autonomie

Dans le cadre du barème de cotation (annexe B, pages 16 à 20), à chaque critère correspond un certain nombre de points. L'addition de ces points a permis d'obtenir une cotation de l'emploi, et de positionner ce dernier dans la grille de classification.

Tout nouvel emploi non répertorié dans l'annexe A, à la page 15, devra donner lieu à une pesée compte tenu des critères ci-dessus et selon les dispositions prévues à l'article 2.

La liste des critères de classification conventionnelle, leur définition et le barème de cotation constituent l'annexe B du présent avenant, pages 16 à 20.

L'utilisation des critères de classification a permis de définir 17 niveaux de classification.

### Article 5 – La structure de la grille de classification

---

La grille de classification comprend quatre statuts professionnels et 17 niveaux de classification, regroupant des emplois.

## Article 6 – Les statuts professionnels et niveaux d’emplois

Pour déterminer les statuts professionnels servant notamment à la définition des périodes d’essai et de préavis, ou l’appartenance aux collèges pour les sélections professionnelles, les regroupements de niveaux de classification retenus sont les suivants :

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 Responsable 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				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	Référent hébergement IDE	Animateur DEJEPS			Médecin	Médecin DIM Médecine spécialiste en médecine générale
Cuisinier			Psychomotricien / Ergothérapeute / Manipulateur radio / Moniteur APA / Educateur spécialisé			Médecin coordinateur de spécialités	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				

Les entreprises pourront décider de classer à un niveau et/ou statut supérieur les emplois mentionnés dans le tableau ci-dessus.

## Article 7 – Modalités de mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre de la nouvelle grille de classification sont l’objet de l’annexe C au présent avenant, page 21. Toutefois, les parties soulignent l’importance qu’elles accordent aux principes selon lesquels la mise en œuvre de la nouvelle grille de classifications-rémunérations ne pourra être à l’origine d’une diminution de salaire.

L’application du présent avenant est conditionnée :

Avenant n°33 à la convention collective du 18 avril 2002, relatif à la classification et à la rémunération des emplois – 22 février 2023/4

1. A l'obtention ou l'octroi de l'intégralité des financements par les pouvoirs publics et/ou les organismes paritaires gérant le régime d'assurance maladie, nécessaire à la mise en œuvre des modalités de rémunération ainsi instituées,
2. Et à la conclusion de l'accord de transposition permettant de définir les conditions de la mise en œuvre du présent avenant pour chaque secteur d'activité de la branche.

L'avenant relatif aux classifications-rémunérations conventionnelles entrera en vigueur au 1er janvier 2024. Cependant, l'application effective de ses nouvelles dispositions interviendra au plus tard au mois de décembre 2024, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2024, concernant l'appréciation de la rémunération annuelle conventionnelle définie par l'article 9 du présent avenant et l'impact éventuel sur les heures supplémentaires et les heures complémentaires y afférentes. Les autres éléments variables de paie seront concernés par l'application de l'avenant à compter du 1er janvier 2025.

## Titre III – LA REMUNERATION

### Article 8 – La rémunération annuelle conventionnelle

---

La rémunération annuelle conventionnelle comporte un certain nombre d'éléments :

- Une rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) visée à l'article 8.1
- Ainsi que, le cas échéant, calculés sur la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN), les autres éléments de rémunération conventionnelle dont les modalités sont définies à l'article 8.2, qui s'ajoutent à la RMAN.

Ces éléments complémentaires sont destinés à valoriser l'expérience professionnelle (ECR expérience professionnelle), l'ancienneté entreprise/groupe (ECR ancienneté), l'évolution des compétences (ECR compétences) et l'expertise dans l'emploi (ECR activité).

#### **8.1 – Rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN)**

##### ***8.1.1 – Définition***

Pour chacun des 17 niveaux de classification définis à l'article 3 ci-avant, est définie une rémunération minimale annuelle, appelée « rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) ».

La RMAN est définie pour chaque niveau de classification. Elle correspond à la rémunération due pour une durée du travail égale à la durée légale du travail.

Cette rémunération intègre les revalorisations salariales dites SEGUR I, SEGUR II, Laforcade, Ségur pharmaciens et médecins coordonnateurs pour les secteurs concernés.

##### ***8.1.2 – Dispositions particulières concernant les établissements thermaux***

Les établissements thermaux n'étant pas concernés par les revalorisations salariales dites SEGUR I, SEGUR II, Laforcade, Ségur pharmaciens et médecins coordonnateurs, une rémunération minimale annuelle de niveau spécifique leur est définie (annexe C ter spécifique aux établissements thermaux, page 22).

### **8.1.3 - Négociation annuelle**

Chaque année seront examinées les modalités de revalorisation de la rémunération minimale annuelle de niveau dans le cadre d'un avenant salarial. Le premier avenant salarial constitue l'annexe C, page 21 (annexe C Ter spécifique aux établissements thermaux, page 22).

Lors de cette négociation annuelle, la rémunération minimale annuelle de chaque niveau de classification cité ci-dessous est déterminée en respectant les écarts minima annuels suivants par rapport au niveau immédiatement inférieur, tels qu'ils résultent des montants bruts figurant dans l'annexe C, page 21 (annexe C Ter spécifique aux établissements thermaux, page 22), soit :

- 100 euros bruts annuels d'écart entre les RMAN de chaque niveau compris entre les niveaux 2 et 6 de classifications mentionnés à l'article 8.1.1.

Indépendamment de cette négociation annuelle, lors de chaque augmentation du SMIC et au plus tard dans les 45 jours suivants, une négociation sera ouverte à l'effet de mesurer l'impact de cette augmentation sur la grille des rémunérations et d'en permettre la réévaluation si nécessaire.

## **8.2 – Autres éléments de rémunération conventionnelle**

A la RMAN s'ajoutent, le cas échéant, des éléments complémentaires de rémunération (ECR).

Les ECR sont exprimés en pourcentage de la RMAN, ou en euros bruts.

Les ECR peuvent être permanents ou temporaires, selon une durée précisée à l'article 8.2.3.1 pour les ECR temporaires.

Une fois par an, lorsque l'entreprise dispose d'une structure de rémunération comportant des ECR définis par le présent avenant, l'employeur présentera un bilan non nominatif de la nature des ECR attribués au CSE lorsqu'il existe ou lors de la Négociation Obligatoire portant sur les salaires effectifs lorsque l'entreprise y est assujettie (article L2242-1 du Code du travail).

### **8.2.1 – ECR Expérience professionnelle**

#### **• Définition de l'expérience professionnelle au titre de l'ECR**

Elle correspond à l'expérience acquise dans un même emploi repère ou rattaché, quel que soit le lieu et les modalités d'exercice de son emploi repère ou rattaché. Elle est donc portable d'une entreprise à une autre dès lors que le salarié établit la réalité de l'exercice de la profession ou du métier.

#### **• Valorisation**

Pour l'appréciation du temps de présence dans le cadre de l'ECR expérience professionnelle, il est fait application de l'article 44 de la convention collective.

Le calcul de l'expérience antérieurement acquise est effectué lors du recrutement au vu des justificatifs produits par le salarié.

La valorisation de cette expérience donne lieu à l'attribution d'un ECR, dont le montant correspond à un pourcentage de la rémunération annuelle minimale de niveau de l'emploi concerné et n'a pas d'autre finalité que celle de rémunérer l'expérience professionnelle.

Cet ECR progresse sur la base d'une grille, qui diffère selon les emplois, et qui fait l'objet de l'annexe E, page 25.

En cas de changement d'emploi, la valorisation de l'expérience professionnelle calculée sur la RMAN du nouvel emploi se substituera à la valorisation de la précédente expérience professionnelle calculée sur la RMAN de l'ancien emploi, conformément à la grille afférente prévue à l'annexe E « ECR expérience et ancienneté », page 25.

La valorisation de l'ECR expérience professionnelle se déroule tout au long de la carrière professionnelle selon les modalités définies à l'annexe E, page 25.

### **8.2.2 – ECR Ancienneté**

#### **• Définition de l'ancienneté au titre de l'ECR**

Elle correspond au temps passé dans l'entreprise/groupe (au sens de l'article L233-3 du code de commerce) dans le cadre d'un contrat de travail, indépendamment de l'emploi occupé. Elle n'est pas portable : elle ne se calcule qu'au sein d'une même entreprise/groupe employeur.

#### **• Valorisation**

L'ancienneté est par définition, égale à 0 lors du recrutement d'un nouveau salarié.

La valorisation de l'ancienneté donne lieu à l'attribution d'un ECR, dont le montant correspond à un pourcentage de la rémunération annuelle minimale de niveau de l'emploi concerné. Ce montant évolue ensuite selon le temps passé dans l'entreprise/groupe.

Cet ECR progresse, sur la base d'une grille unique, qui fait l'objet de l'annexe E, en page 25.

En cas de changement d'emploi, le taux de valorisation de l'ancienneté acquise dans l'emploi précédent est maintenu. En revanche, à compter de la date de changement d'emploi, la valorisation de l'ancienneté se calculera sur la base de la RMAN du nouvel emploi concerné.

Les dispositions de l'article 44 de la convention collective s'appliquent pour l'appréciation du temps de présence dans le cadre de l'ECR ancienneté, à l'exception de celles prévues au dernier tiret du b) de l'article 44.

En effet, pour l'application de l'ancienneté, seuls les contrats successifs conclus dans l'entreprise/groupe, sans interruption à la date d'embauche sont pris en compte. A contrario, l'expérience qui valorise l'expertise professionnelle dans un emploi étant portable, elle s'apprécie en tenant compte des contrats successifs ou non conclus précédemment à la date d'embauche.

#### **• Dispositions particulières concernant les établissements thermaux**

##### ***Définition de l'ancienneté propre aux salariés saisonniers***

L'ancienneté des salariés est appréciée selon les modalités définies au paragraphe ci-dessus (valorisation). Toutefois, cette définition est adaptée de la manière suivante pour les salariés titulaires d'un contrat de travail saisonnier au sein des établissements thermaux :

L'ancienneté court à compter de la date d'embauche et pendant la période de prise d'effet du contrat saisonnier. Les périodes de suspension non rémunérées du contrat de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté, à l'exception des périodes définies comme telles par le code du travail ou par le présent avenant, soit notamment :

- les absences liées au congé maternité/congé paternité/congé d'adoption ;
- les repos compensateurs ;

- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les congés pour enfant malade ;
- les absences pour événements familiaux ou exceptionnels ;
- les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 15 jours par an (année civile) ;
- les périodes d'absence liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- les absences liées au droit syndical ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé formation.

Dans le cas de contrat saisonnier, l'ancienneté court à compter de la première embauche lorsque les contrats de travail sont successifs. Sont successifs pour la détermination de l'ancienneté, tous les contrats conclus avec un même employeur, indépendamment de leur durée, de leur nature, sur une ou plusieurs saisons dès lors qu'il n'y a eu aucune interruption de plus de 2 ans entre deux contrats se suivant chronologiquement.

Une interruption de plus de 2 ans, hormis les cas légaux d'absence ou de report visés, par le présent avenant emporte la perte de l'ancienneté.

### **8.2.3 – ECR compétences et ECR activités**

La finalité de ces ECR est de permettre la valorisation financière de la progression dans l'emploi, permettant au salarié de bénéficier d'une rémunération supérieure à la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) de l'emploi concerné.

Ces ECR se décomposent en ECR compétences et en ECR activités. Lorsqu'un ECR activité correspond à un ECR compétence dans son objet ou sa finalité, l'ECR activité est attribué sans possibilité de cumul avec un ECR compétences.

#### **8.2.3.1 – Attribution des ECR compétences**

- **Modalités**

Les ECR compétences ont pour objet de valoriser la progression réelle/effective et/ou une pratique effective plus avancée, par rapport à la tenue du poste initial, matérialisée par :

- L'accomplissement d'actes d'un niveau de technicité supérieure, acquise à la suite d'une formation complémentaire spécialisée (pas nécessairement certifiante mais validée par l'employeur), mise en œuvre dans le cadre du poste occupé et à la demande de l'employeur.
- Une mission/responsabilité complémentaire avec ou sans formation complémentaire, mise en œuvre dans le cadre du poste occupé et à la demande de l'employeur, qui permette, par exemple, une plus grande autonomie, un relationnel accru, ...

Le salarié peut faire la demande à l'employeur de prise en compte d'une mission, responsabilité ou formation spécialisée.

Un guide paritaire développera notamment les missions et responsabilités complémentaires permettant l'attribution d'un ou plusieurs ECR.

- **Conséquences**

A chaque ECR compétences attribué correspond une rémunération annuelle complémentaire calculée en pourcentage de la RMAN, qui pourra, le cas échéant, être versée mensuellement. Il est possible d'attribuer jusqu'à 3 ECR compétences au maximum pour un même salarié et chaque ECR peut être attribué de manière temporaire, dès lors que la mission ou la responsabilité complémentaire est exercée pour une durée temporaire d'au moins deux mois continus.

- **Evolution**

Lors de chaque recrutement, les éventuels ECR compétences correspondant aux missions ou responsabilités exercées dans l'emploi sont appréciés sur la base des critères énoncés à l'article 8.2.3.1.

Ensuite, selon les méthodes d'évaluation des emplois en vigueur dans l'entreprise, l'évolution professionnelle du salarié dans l'emploi pourra donner lieu à l'attribution d'un ou plusieurs nouvel ECR compétences sous réserve que le salarié ne dispose pas déjà de 3 ECR compétences.

Si le salarié ne souhaite plus, avec l'accord de l'employeur, et tout en demeurant sur le même emploi, exercer les missions ou responsabilités correspondant à celles qui lui ont été attribuées à durée indéterminée et ont justifié les ECR compétences, il perd le bénéfice des ECR correspondants.

Lorsque le changement de mission ou de responsabilité est en revanche à l'initiative de l'employeur, le salarié conserve *a minima* la rémunération correspondant aux ECR qui lui ont été attribués, sauf si le salarié se voit confier par l'employeur une mission ou une responsabilité qui lui octroie un nouvel ECR compétence d'un montant au moins équivalent.

En cas de changement d'emploi résultant de la progression de carrière du salarié, il sera procédé à un réexamen de la situation du salarié, qui s'accompagnera du repositionnement du salarié dans le niveau correspondant au nouvel emploi, mais également au maintien de la rémunération annuelle conventionnelle antérieure, si cette dernière, avec ou sans ECR, est supérieure à la rémunération conventionnelle du nouvel emploi. Dans cette hypothèse, le salarié bénéficiera d'une indemnité de changement d'emploi, correspondant à la différence de rémunération.

Cette indemnité perdurera jusqu'à ce que l'évolution de la rémunération annuelle conventionnelle du nouvel emploi aboutisse à un montant au moins égal à celui de la rémunération annuelle conventionnelle antérieure.

Ce réexamen pourra donner lieu à l'attribution d'un ou de plusieurs ECR pour déterminer sa nouvelle rémunération.

En cas d'attribution d'un ECR à une date postérieure au changement d'emploi, le montant de l'indemnité de changement d'emploi est réduit de la moitié de la valeur de l'ECR attribué, et ainsi de suite jusqu'à sa disparition.

Toute modification et mise en place d'un ECR donnera lieu à une information écrite au salarié.

- **Rémunération annuelle complémentaire**

Chaque ECR compétences donne lieu à une rémunération annuelle complémentaire. Ce complément de rémunération annuelle correspond à un pourcentage de la rémunération minimale annuelle de niveau définie à l'article 8.1.1.

Le pourcentage de la rémunération minimale annuelle de niveau correspondant aux ECR compétences fait l'objet de l'annexe D du présent avenant, en page 23.

### **8.2.3.2 – Attribution des ECR activités**

- **Modalités**

Les ECR activités résultent de l'expertise spécifique développée dans l'emploi ou des conditions particulières d'exercice de l'emploi dans un secteur ou un service déterminé.

Les ECR activités peuvent résulter de financements affectés par les pouvoirs publics ou sont prévus par accord de branche qui les qualifie expressément d'ECR activités.

Ils peuvent se cumuler avec les ECR compétences, jusqu'à hauteur de 3 ECR compétences par niveau/emploi.

La liste des ECR activités est définie dans l'annexe D au présent accord.

- **Conséquences**

L'ECR activité sera versé mensuellement et figurera sur une ligne spécifique du bulletin de paie.

- **Evolution**

L'ECR activité subsiste tant que le salarié occupe l'emploi pour lequel cet ECR activité lui a été attribué, ainsi que les conditions requises pour en bénéficier.

En cas de changement d'emploi entraînant la suppression de l'ECR activité, ce changement d'emploi s'accompagnera de la perte de cet ECR activité.

### **8.2.4 – Indemnité de spécialisation**

Tenant compte de la particularité du métier d'infirmier et des tensions qui pèsent sur les effectifs de ce métier, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un dispositif permettant un gain supplémentaire de rémunération à l'infirmier qui se spécialise au moyen d'une formation réglementée à l'issue de laquelle il a obtenu un diplôme d'Etat. Il s'agit de reconnaître la spécialisation ainsi acquise.

Ainsi, en cas de spécialisation, il sera procédé au positionnement de l'infirmier en soins généraux dans le niveau correspondant à l'emploi d'infirmier spécialisé, conformément aux dispositions de l'article 8 du présent avenant. Ce positionnement doit garantir une rémunération équivalente à la rémunération annuelle conventionnelle antérieure majorée de 2%. Si tel n'est pas le cas, une indemnité de spécialisation s'ajoutera à la rémunération annuelle conventionnelle de l'infirmier spécialisé, pour atteindre ce montant.

En cas d'attribution d'un ECR compétences et/ou activité à une date postérieure à la spécialisation, le montant de l'indemnité de spécialisation est réduit de la moitié de la valeur de l'ECR attribué et ainsi de suite jusqu'à sa disparition.

## **Article 9 – Appréciation du respect de la rémunération annuelle conventionnelle**

---

Le montant de la rémunération annuelle conventionnelle définie à l'article 8 du présent avenant constitue le salaire minimum hiérarchique, au sens de l'article L2253-I du code du travail.

La structure de la rémunération définie à ce même article 8 ne s'impose pas aux entreprises de la branche, qui peuvent appliquer une autre structure de rémunération pour leurs salariés, en s'assurant néanmoins que le montant de la rémunération effective du salarié soit au moins égal au montant de la rémunération annuelle conventionnelle. Le présent accord de branche garantit ainsi le niveau du salaire minimum hiérarchique (SMH) et non la structure de la rémunération.

### **9.1 – Modalités d'appréciation de la rémunération annuelle conventionnelle**

La rémunération annuelle conventionnelle, définie à l'article 8 du présent avenant, pour chacun des 17 niveaux de classification, est définie en euros (€) brut pour une année complète et pour un emploi à temps complet correspondant à la durée légale du travail.

La rémunération annuelle conventionnelle est réduite au prorata du temps de travail sur l'année pour les salariés ayant une période d'emploi inférieure à l'année (CDD, recrutement ou rupture du contrat de travail en cours d'année) ou pour les salariés à temps partiel ou en forfait en jours réduit.

Les absences entraînant une suspension du contrat de travail (totales ou partielles) pendant lesquelles la rémunération mensuelle est maintenue en intégralité seront prises en compte dans l'appréciation du respect de la rémunération annuelle conventionnelle.

Les absences entraînant une suspension du contrat de travail pendant lesquelles la rémunération mensuelle n'est pas maintenue ou n'est que partiellement maintenue entraînent une réduction proportionnelle à la durée de l'absence de la rémunération annuelle conventionnelle.

En cas de changement d'emploi ou de niveau de classification en cours d'année, la rémunération annuelle conventionnelle est calculée au *pro rata temporis* de chaque emploi ou de chaque niveau de classification.

### **9.2 – Assiette de comparaison de la rémunération annuelle conventionnelle**

Pour déterminer si la rémunération annuelle conventionnelle est respectée, il est pris en compte l'ensemble des éléments de rémunération constituant le salaire au sens de l'article L242-I de la sécurité sociale (y compris avantages en nature) versé par l'entreprise quelle que soit leur périodicité de versement, leur nature et leur finalité à l'exception des éléments suivants :

- Les remboursements des frais professionnels,
- Les majorations ou primes pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- Les heures supplémentaires/complémentaires et leurs majorations,
- Les contreparties au temps d'habillage et de déshabillage,
- Les indemnités pour sujétions spéciales telles que définies par la convention collective,
- Les produits de l'intéressement, de la participation, les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale ou des dispositifs d'épargne retraite et les produits financiers du CET,
- Tous les compléments de ressources ne constituant pas du salaire au sens de l'article L242-I du code de la sécurité sociale et comportant des exonérations fiscales et/ou sociales (prime de partage de valeur, prime transport...).

### **9.3 – Modalités de comparaison et période de référence**

Au plus tard à la fin de l'année civile, l'employeur procède à une comparaison entre la rémunération annuelle conventionnelle (article 9.1) et la rémunération effectivement perçue par le salarié (article 9.2) sur une base annuelle.

L'appréciation annuelle permet notamment à l'entreprise de prendre en compte dans la comparaison, des éléments de rémunération dont le versement n'est pas mensuel.

Si le montant de la rémunération annuelle réelle est inférieur au montant de la rémunération annuelle conventionnelle, l'employeur procédera à une régularisation de la différence.

En cas d'embauche ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, la comparaison s'effectue sur une base correspondant à la durée effective du contrat, *pro rata temporis*.

## Article 10 – Conditions d'attribution et de versement de certains éléments de rémunération

---

Des indemnités de sujétions spéciales sont attribuées dans les conditions prévues par la convention collective. Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités ayant le même objet, versées dans l'entreprise. Dans cette hypothèse, seules les mesures dont le montant est le plus élevé s'appliquent.

### 10.1 – Indemnités de sujétion spéciale

Pour les indemnités de sujétion spéciales prévues par la présente convention qui sont calculées sur la base du taux horaire, ce taux horaire résulte de la division par 1820 heures de la rémunération annuelle conventionnelle de l'emploi occupé.

Les indemnités de sujétions spéciales sont appréciées et versées mensuellement.

Pour les secteurs de la branche sanitaire et médico-social :

- Les indemnités pour travail réalisé les dimanches et jours fériés, telles que définies à l'article 82-2 de la convention collective pour le champ sanitaire, et 82-2 bis pour le champ médico-social, sont fixés à 33,74% de la RMAN du niveau 2/1820h, soit, à la date de signature du présent avenant: 4,356€ par heure travaillée.
- Les indemnités pour travail de nuit (article 82-1) sont fixées à 15% du taux horaire précité,
- Les indemnités pour astreinte non déplacée (article 82-3-1) sont fixées au tiers du taux horaire précité et au double du salaire horaire précité pour les astreintes déplacées (82-3-2).

S'agissant du travail de nuit, du travail du dimanche et du travail les jours fériés, les dispositions actuellement en vigueur dans le secteur thermal se poursuivent dans les mêmes conditions, et sont seules applicables.

### 10.2 – Appréciation des ECR expérience professionnelle et ancienneté

Les valorisations des ECR expérience professionnelle et ancienneté prévues par la présente convention collective ainsi que les différentes mesures correspondant aux revalorisations salariales définies à l'article 8.1.1, sont appréciées annuellement.

## Titre IV – DISPOSITIONS FINALES

### Article 11 – Commission de suivi

---

Il est créé une commission de suivi destinée à faire le bilan d'application de l'avenant de classifications et rémunérations et de proposer, si nécessaire, des adaptations audit avenant.

#### 11.1 – Composition

La commission de suivi est composée de 3 représentants par organisation syndicale signataire et d'un nombre de représentants patronaux au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales siégeant dans la commission.

#### 11.2 – Réunions

La commission se réunira deux fois par an si nécessaire pendant les deux premières années d'application de l'avenant. La première réunion aura lieu à la suite de la présentation du 1er rapport de branche qui suit la première année d'application de l'avenant. A cette date, il sera procédé à un bilan aux fins d'évaluer les conditions dans lesquelles la mise en place de la nouvelle classification a été opérée au sein des entreprises de la branche. Des réunions extraordinaires pourront être organisées à la demande de la majorité des organisations syndicales signataires.

#### 11.3 – Information

La commission bénéficiera lors de ces réunions des indicateurs qui seront intégrés dans le rapport de branche, à savoir :

- Nombre de salariés dans chacun des 17 niveaux,
- Nombre de salariés classés dans chacun des statuts professionnels.

### Article 12 – Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

---

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

### Article 13 – Durée – dénonciation - révision

---

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

### Article 14 – Date d'effet

---

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1er 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 et selon le calendrier et les modalités définis dans l'accord de transposition prévu au même article 7.

## Article 15 – Extension – Dépôt

---

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

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

Fait à Paris, le 22 février 2023

Pour la Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP),

Pour le SYNERPA,

Pour la FSS CFDT,

Pour l'UNSA,

## ANNEXE A

### Emplois repères et emplois rattachés

Liste des emplois repères et rattachés.

Leurs niveaux correspondantss'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	Animateur
4	Cuisinier	
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	
	Référent d'hébergement	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	
	Médecin	Médecin DIM, Médecine spécialiste en médecine générale
16	Médecin coordinateur de spécialités	Médecin spécialiste
17	Directeur	

## ANNEXE B

### Critères de classification conventionnelle et cotation

Les critères de classification conventionnelle et le barème de cotation est défini dans le tableau ci-dessous :

1. Niveau d'étude ou Expérience équivalente
2. Complexité et diversité des compétences à mobiliser
3. Responsabilité
4. Dimension relationnelle
5. Autonomie

Les attendus professionnels liés à chaque critère de classification conventionnellesont décrits sur 5, 6 ou 7 niveaux

<b>Formation / expérience / qualification</b>		
<b>Ce critère prend en compte le niveau de formation requis par l'emploi indépendamment de la personne qui occupe celui-ci. Ce niveau implique un degré de connaissance qui peut être acquis par :</b> <b>- un diplôme ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)</b> <b>- une expérience professionnelle ou une formation, validée dans le cadre d'une certification.</b>		
D1	L'emploi peut être exercé dès la fin de la scolarité obligatoire et sans diplôme.	<b>10</b>
D2	L'emploi requiert un diplôme de niveau ministériel 3 – anciennement V (BEP, CAP ou CQP), ou, selon les cas, une formation ou une expérience professionnelle de niveau équivalent.	<b>20</b>
D3	L'emploi requiert un diplôme de niveau ministériel 4 – anciennement IV (Bac, Bac professionnel ou Bac technologique), ou, selon les cas, une formation ou une expérience professionnelle de niveau équivalent.	<b>30</b>
D4	L'emploi requiert un diplôme de niveau ministériel 5 – anciennement III (Bac+2), ou, selon les cas, une formation ou une expérience professionnelle de niveau équivalent.	<b>40</b>
D5	L'emploi requiert un diplôme de niveau ministériel 6 – anciennement II (Bac+3 et bac+4), ou, selon les cas, une formation ou une expérience professionnelle de niveau équivalent.	<b>50</b>
D6	L'emploi requiert un diplôme de niveau ministériel 7 – anciennement I (Bac+5), ou, selon les cas, une formation ou une expérience professionnelle de niveau équivalent.	<b>60</b>

D7	L'emploi requiert un doctorat.	<b>70</b>
<b>Complexité et diversité des compétences à mobiliser</b>		
<b>Ce critère prend en compte la difficulté et la diversité des tâches ou activités mises en œuvre dans l'emploi ainsi que les différentes technicités nécessaires pour traiter les situations ou les problèmes rencontrés.</b>		
D1	Les tâches sont simples, peu variées et répétitives. Elles sont fondées sur l'application de consignes précises, écrites ou orales. Les difficultés éventuellement rencontrées peuvent trouver des solutions par application des consignes ou pratique du métier.	<b>10</b>
D2	Les tâches, opérations ou actes sont simples mais variés et nécessitent l'application de procédures requérant la maîtrise de plusieurs méthodes et outils. L'examen des difficultés et la recherche des solutions parmi un choix prédéfini font appel à la pratique.	<b>20</b>
D3	Les activités ou actes sont variés et doivent répondre à des exigences de technicité et de conformité. Ils requièrent une qualification ou des compétences diversifiées. Les difficultés peuvent être imprévues et nécessitent l'analyse et l'adaptation des moyens pour y répondre.	<b>30</b>
D4	Les missions ou les actes sont de natures différentes ; ils exigent la maîtrise de plusieurs spécialités et/ou de compétences validées par une ou des formations, complémentaires à celles requises par l'emploi. Les problématiques rencontrées sont complexes, peuvent être nouvelles et nécessitent l'analyse de données internes et externes.	<b>40</b>
D5	Les domaines d'activités ou d'intervention exigent soit la maîtrise de plusieurs spécialités et/ou de compétences complémentaires ou additionnelles, soit une expertise approfondie dans un domaine ou une spécialité. Les problématiques rencontrées sont très complexes ou nouvelles et nécessitent d'anticiper les évolutions susceptibles d'impacter le domaine, la spécialité ou le périmètre d'intervention.	<b>50</b>
<b>Responsabilité</b>		
<b>Ce critère prend en compte la contribution de l'emploi dans la prise en charge des principaux domaines de gestion des établissements :</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La gestion des personnes (responsabilité managériale ou de coordination, gestion des ressources humaines, formation...)</b></li> <li>• <b>La gestion des moyens matériels nécessaires à l'activité (maintien en état du matériel et des locaux, respect des conditions de travail, de la sécurité des biens et des personnes...)</b></li> <li>• <b>La gestion des ressources financières (participation à l'optimisation des ressources, élaboration ou gestion de budgets...)</b></li> </ul>		
D1	Les responsabilités portent sur la bonne utilisation du matériel mis à disposition, dans le respect des normes d'hygiène, de qualité et des consignes de sécurité. Pour le personnel contribuant aux soins, elles impliquent l'application de procédures ou de gestes visant à assurer l'hygiène des locaux, des matériels ou la manutention des patients.	<b>10</b>

D2	<p>Les responsabilités portent sur la bonne réalisation des activités confiées et la bonne utilisation du matériel mis à disposition, dans le respect des normes d'hygiène, de qualité et de sécurité. Pour le personnel soignant, elles impliquent l'application de procédures ou de gestes de soins visant à préserver l'hygiène et le bien-être des patients. Elles peuvent impliquer la participation occasionnelle à des activités d'organisation ou de coordination du travail de salariés ou de personnes externes, de conduite de projet, de gestion économique de l'établissement.</p>	<b>20</b>
D3	<p>Les responsabilités portent sur la bonne réalisation des activités confiées et la bonne utilisation du matériel mis à disposition, dans des environnements pouvant être complexes, et dans le respect des normes d'hygiène, de qualité et de sécurité. Pour le personnel soignant, elles impliquent la mise en œuvre de techniques de soins contribuant à une bonne prise en charge des patients. Elles peuvent inclure des activités d'organisation ou de coordination du travail de salariés ou de personnes externes, de conduite de projet ou la participation à des activités de gestion économique de l'établissement.</p>	<b>30</b>
D4	<p>Les responsabilités portent sur la bonne coordination des moyens matériels et des ressources humaines pour garantir la qualité du service et atteindre les résultats, dans le respect des orientations fixées par l'établissement. Elles s'inscrivent dans le cadre d'une délégation limitée à un domaine de compétence ou à une unité. Elles peuvent impliquer l'encadrement et l'animation de cette unité et/ou la gestion d'un budget et/ou la sécurité des personnes et des biens correspondants. Pour les personnels soignants et médicaux, elles impliquent la mise en œuvre de techniques spécialisées de soins, la prise en charge autonome des patients dans son domaine de spécialité ou la mise à disposition des moyens nécessaires à cette bonne prise en charge.</p>	<b>40</b>
D5	<p>Les responsabilités portent sur la bonne coordination des moyens matériels et des ressources humaines pour garantir la qualité du service et atteindre les résultats, dans le respect des orientations fixées par l'établissement. Elles s'inscrivent dans le cadre d'une délégation portant sur plusieurs domaines de compétence ou plusieurs services. Elles impliquent l'encadrement et l'animation de plusieurs unités ou, selon leur taille, d'un ou plusieurs services, la responsabilité de la sécurité des personnes et des biens correspondants, voire la gestion d'un budget. Pour les personnels soignants et médicaux, les responsabilités portent sur la coordination de plusieurs intervenants dans la prise en charge des patients, ou la gestion et la coordination de services de soins.</p>	<b>50</b>
D6	<p>Les responsabilités portent sur la définition des orientations d'un établissement et la gestion des moyens nécessaires à leur mise en œuvre. Elles s'inscrivent dans le cadre d'une délégation portant sur un ou plusieurs établissements. Elles impliquent un pouvoir d'encadrement sur le personnel concerné, la responsabilité de la sécurité des personnes, des locaux et des biens ainsi que la responsabilité des résultats financiers de l'établissement. Pour les personnels soignants et médicaux, les responsabilités portent sur la coordination des activités d'un établissement relatives à un domaine de soins.</p>	<b>60</b>

<b>Dimension relationnelle / communication</b>		
<p><b>Ce critère prend en compte :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement interne ou externe</li> <li>- la nature et la fréquence des contacts et relations internes ou externes liés à l'exercice de l'emploi</li> <li>- le type de communication qu'impliquent ces relations</li> </ul>		
<b>D1</b>	<p>Les contacts concernent essentiellement les collègues de l'équipe ou du service, et occasionnellement des interlocuteurs externes. Les échanges sont constitués d'informations simples, données ou reçues. La communication implique l'écoute et le dialogue. L'emploi assure une présence vigilante et bienveillante auprès du patient/résident/Curiste et veille à répondre, de manière diligente, à ses demandes, directement ou en alertant ses collègues.</p>	<b>10</b>
<b>D2</b>	<p>Les contacts sont réguliers et proviennent ou sont à destination d'interlocuteurs internes ou externes appartenant à l'environnement proche de l'emploi (collègues, corps médical, patients, famille, visiteurs...). Les échanges sont constitués d'informations courantes variées, données ou reçues. La communication implique l'écoute, le dialogue et l'adaptation du message selon l'interlocuteur. L'emploi adopte, en toutes circonstances, une posture d'écoute active à l'égard du patient / résident / curiste et fait preuve de proximité en prenant en considération sa situation spécifique</p>	<b>20</b>
<b>D3</b>	<p>Les contacts sont fréquents et proviennent ou sont à destination de divers interlocuteurs internes et externes appartenant à l'environnement élargi de l'emploi (collègues, autres services, établissements ou institutions, corps médical, patients, famille, visiteurs.....). Les échanges sont constitués d'informations variées et souvent complexes, données ou reçues, et émanant d'interlocuteurs venant d'horizons différents. La communication implique l'écoute, le dialogue et l'adaptation du message et de son expression selon les interlocuteurs concernés. L'emploi apporte un accompagnement ciblé, ajusté aux besoins et à la situation particulière de chaque patient / résident / curiste en instaurant une interaction et une communication claire et efficace.</p>	<b>30</b>
<b>D4</b>	<p>Les contacts conduisent à résoudre ou à affronter des situations complexes concernant des aspects techniques et humains, en lien avec des interlocuteurs internes ou externes appartenant à des environnements variés. Les échanges sont constitués d'informations multiples, données ou reçues, dans des contextes qui nécessitent parfois la recherche d'accords. La communication implique l'écoute, le dialogue et une posture de médiation pour faciliter l'adoption de solutions ou la résolution de conflits. L'emploi fournit à chaque patient / résident / curiste un soutien personnalisé, rendu possible par une écoute attentive et une compréhension fine de ses besoins individualisés</p>	<b>40</b>

D5	Les contacts, liés aux orientations stratégiques et à la direction de l'établissement, sont essentiellement constitués de négociations sur des dimensions à la fois politiques, techniques et humaines, en lien avec des interlocuteurs internes ou externes appartenant à des domaines professionnels différents. Les échanges sont constitués d'informations complexes et stratégiques. La communication implique l'écoute, le dialogue, l'argumentation et la diplomatie afin d'emporter la conviction des interlocuteurs. L'emploi apporte à chaque patient / résident / curiste des conseils pertinents et personnalisés, ajustés à ses demandes et à sa situation concernant son bien-être et les mesures préventives concernant sa santé en général ou sa guérison.	<b>50</b>
<b>Autonomie</b>		
<p><b>Ce critère prend en compte le degré d'autonomie c'est à dire la latitude d'action accordée par l'organisation dans l'exercice de l'emploi. Cette latitude peut s'apprécier en fonction :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- du type d'instructions reçues</li> <li>- du degré d'initiative laissé dans l'organisation et la réalisation du travail, compte tenu des limites propres au métier concerné et des règles définies par l'établissement</li> <li>- de la nature et de la fréquence du contrôle exercé</li> </ul>		
D1	L'emploi est exercé dans le cadre d'instructions prédéfinies, complètes et précises laissant peu de marge d'adaptation des modes opératoires. Le contrôle est fréquent et porte sur les opérations réalisées et sur le respect des consignes.	<b>10</b>
D2	L'emploi est exercé dans le cadre de modes opératoires définis, qui peuvent nécessiter une adaptation des moyens et une certaine liberté dans l'exécution du travail. Le contrôle est régulier et porte sur les activités réalisées et sur les moyens mis en œuvre.	<b>20</b>
D3	L'emploi est exercé dans le cadre d'objectifs définis. Il comporte le choix des moyens et méthodes ainsi qu'une liberté d'action dans l'organisation du travail ou la réalisation des actes. Le contrôle est régulier et porte sur l'atteinte des résultats selon les objectifs définis.	<b>30</b>
D4	L'emploi est exercé dans le cadre d'orientations générales. Il implique la définition d'objectifs et le choix des moyens à mettre en œuvre ainsi qu'une liberté d'action importante dans la réalisation des actes ou l'organisation du travail. Le contrôle est ponctuel et porte sur l'atteinte des résultats par rapport aux critères définis.	<b>40</b>
D5	L'emploi comporte la participation à la définition et/ou à la conduite de la politique et du projet d'un ou plusieurs établissements. Il implique la définition d'objectifs et la détermination des priorités et des moyens nécessaires ainsi qu'une liberté d'actions très importante dans la réalisation des actes ou l'organisation du travail. Le contrôle est de nature variable et porte sur l'atteinte des résultats selon les critères définis.	<b>50</b>

## ANNEXE C

### Avenant salarial sanitaire et médico-social

Pour l'application de l'article 8.1, le présent avenant définit la rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) correspondant aux 17 niveaux de la grille de classification.

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	Animateur - 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	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 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

### Avenant salarial spécifique aux établissements thermaux

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

<b>Niveau</b>	<b>Emploi repère</b>	<b>Rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN)</b>
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	Animateur - 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	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 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

### Les ECR

#### I/ Les ECR compétences

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	Animateur - 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	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 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.*

## 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 : entérocyse, 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 E

### ECR expérience professionnelle et ancienneté

#### I – ECR expérience professionnelle

---

Cet ECR, tel que prévu à l'article 8.2 s'établit selon les barèmes ci-après :

##### Non paramédicaux

0 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
0 %	0,75 %	1,75 %	3%	4,75 %	6 %	7%	7,5%	8%

##### AES et ASD/AP et paramédicaux jusqu'au niveau 7

0 an	1 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
0 %	1,5 %	2,5 %	3,5 %	5 %	7,25%	8,5%	9,5%	10,5%	11,5%

##### IDE, paramédicaux et SF à partir du niveau 8(1)

0 an	1 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
0 %	3%	4%	5 %	6,5 %	8,75 %	11,5 %	13%	14%	15%

(1) Préparateur en pharmacie, masseur kinésithérapeute, IDE, IBODE/IPDE, IADE, IPA, Sage-femme, responsable d'unité de soins, IDEC, responsable de services de soins.

Chaque emploi rattaché se voit appliquer le barème de l'ECR expérience de l'emploi repère auquel il se rattache, conformément au tableau prévu par l'annexe A du présent avenant.

#### II – ECR ancienneté dans l'entreprise/groupe

---

Cet ECRs'établit selon le barème ci-dessous :

0 an	2 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans	40 ans
0 %	1,5 %	2 %	2,75%	3,5 %	4,25 %	5 %	5,75 %	6,5 %	7,5 %	8,5%	10%