

Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002

Titre XI : Classification

Principes

Article 90

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant n° 4 du 28 novembre 2002 étendu par arrêté du 9 février 2004 JORF 25 février 2004.

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

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 et garantit un déroulement de carrière professionnelle minimal au sein de l'entreprise.

Article 90.1

Filières professionnelles

Les emplois sont répartis en trois filières professionnelles :

- administrative ;
- services généraux, techniques et hygiène ;
- soignants et concourant aux soins.

Article 90.2

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

Niveaux

Chaque position comprend trois niveaux comptant eux-mêmes deux groupes A et B.

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

- la formation initiale dans le métier ou l'expérience professionnelle requise par le poste et acquise par la personne ;
- le type d'activité, pouvant être défini comme :
 - l'objet du travail ;
 - son contenu ;
 - l'étendue des compétences ;
- 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.

Article 90.4 Groupes

Les groupes au sein de chaque niveau sont différenciés par deux critères :

- la complexité et/ou la difficulté du travail à accomplir ;
- le degré d'initiative du titulaire du poste.

Article 90.5 Déroulement de carrière professionnelle

Pour tenir compte de la technicité acquise dans chaque établissement, un déroulement minimal garanti de carrière professionnelle est assuré au sein de chaque niveau et de chaque groupe par un changement de coefficient, déterminé par les grilles de classification et variant selon l'ancienneté acquise par le salarié.

Lors du recrutement, pour la détermination du coefficient d'emploi, l'ancienneté acquise antérieurement sera prise en compte de la manière suivante :

Article 90.5.1 (Modifié par avenant n° 4 du 28 novembre 2002) Ensemble du personnel (à l'exception de ceux visés à l'article 90.5.2)

Lorsqu'un salarié sera nouvellement recruté, il conservera 50 % de l'ancienneté qu'il aura acquise dans les emplois occupés dans les divers établissements hospitaliers ou dans les établissements accueillant des personnes âgées, publics ou privés (dont PSPH).

Article 90.5.2 Personnels soignants

L'ancienneté effectivement acquise dans l'emploi en qualité d'infirmier(ère), aide-soignant(e) diplômé(e), sage-femme, personnel médico-technique et de rééducation, auxiliaire puéricultrice, aide médico-psychologique, au sein d'autres établissements d'hospitalisation ou accueillant des personnes âgées, publics ou privés (dont PSPH), antérieurement à leur recrutement, ou dans le cadre d'une activité libérale, est reprise à 100 %. Cette reprise d'ancienneté à 100 % est exclusive de toute reprise d'ancienneté au titre d'un autre emploi.

Article 90.5.3 Changement de niveau ou de groupe

Le déroulement de carrière garanti est limité aux coefficients du groupe tels que résultant des grilles de classification.

En cas de changement de niveau ou de groupe, le salarié sera reclassé dans ce nouveau niveau ou groupe, au moins au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment.

L'ancienneté dans ce nouveau coefficient sera égale à celle qu'il détenait dans le coefficient précédent.

Les mêmes modalités s'appliqueront en cas de changement de position.

Article 90.5.4 Changement de filière

En cas de changement de filière, le salarié sera reclassé dans cette nouvelle filière au coefficient correspondant au nouvel emploi, lequel sera au moins immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment.
L'ancienneté dans ce nouveau coefficient sera égale à celle qu'il détenait dans le coefficient précédent.

Article 90.6 Changement de groupe (passage de A à B)

A l'intérieur de chaque niveau et hormis promotion correspondant à un changement d'emploi, le passage du groupe A au groupe B pourra s'effectuer pour tenir compte de l'apport personnel de chaque salarié dans l'accomplissement de sa fonction. Ce changement de groupe s'effectuera selon les modalités suivantes :

Entretiens individuels :

Le changement de groupe ne pourra être attribué que s'il résulte d'une procédure d'entretien individuel. Cet entretien qui fera l'objet d'une formalisation écrite remise au salarié permet notamment de mesurer les besoins de formation, d'apprécier l'amélioration des compétences notamment au travers des compléments de formation non diplômante effectués, des capacités d'adaptation et d'évolution dans la fonction, ainsi qu'à celle dans l'entreprise et son environnement.

Les critères définis à l'article 90.4 devront être pris en considération lors des entretiens individuels :

A l'issue de l'entretien, une proposition de changement de groupe pourra être faite au salarié concerné.

Dans cette hypothèse, la détermination du coefficient dans le groupe B se fera selon les modalités définies à l'article 90.5.3.

Bilan :

Une fois par an sera présenté au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) le bilan des changements de groupe, en application du présent article. Ce bilan fera apparaître le nombre de salariés ayant bénéficié des mesures de changement de groupe, par filière, par position et niveau en distinguant les hommes et les femmes.

S'il existe un délégué syndical, les conditions de mise en oeuvre des entretiens individuels tels que définis ci-dessus devront donner lieu à l'ouverture de la négociation d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord d'entreprise, les modalités de mise en oeuvre devront donner lieu à une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Grilles de classification des emplois par filière

Article 91

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant n° 2 du 29 octobre 2002 étendu par arrêté du 9 février 2004 JORF 20 février 2004.

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

Article 91.1.

Filières administratives et services généraux, techniques et hygiène.

Article 91.1.1.

Position I. - Employés.

Article 91.1.1.1. - Définition des niveaux :

Niveau 1 : employé :

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 oeuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau 3 (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Niveau 2 : employé qualifié

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 de base requises correspondent au BEP ou au CAP, ou à un niveau équivalent acquis par formation non diplômante ou par une expérience professionnelle.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau III (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Niveau 3 : employé hautement qualifié

Emploi requérant :

- soit la mise en oeuvre 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 (Education nationale), ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle ;

- soit la mise en oeuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux 1 et 2.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Grille de classement des emplois au sein des différents niveaux

POSITION	NIVEAU	GROUPE	FILIERE administrative (coefficients de départ)	SERVICES GENERAUX Techniques et hygiène (coefficients de départ)
I	1	A	176	176
	Employé	B	180	180
	2	A	183	183
	Employé qualifié	B	188	188
	3	A	193	193
	Employé hautement qualifié	B	198	198

Article 91.1.2

Position II. - Techniciens, agents de maîtrise

Article 91.1.2.1. Définition des niveaux :

Niveau 1 : technicien

Emploi consistant, sous contrôle de l'employeur ou d'une personne 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 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins 3 ans dans la spécialité.

Niveau 2 : technicien hautement qualifié

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 la plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire.

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'Education nationale.

Niveau 3 : agent de maîtrise

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 III), l'encadrement et l'animation d'un service administratif, général, technique ou hygiène, comprenant des agents relevant de la position I et des niveaux 1 et 2 de la position II, tant au niveau technique que du commandement.

Grille de classement des emplois au sein des différents niveaux

POSITION	NIVEAU	GROUPE	FILIERE administrative (coefficients de départ)	SERVICES GENERAUX Techniques et hygiène (coefficients de départ)
II	1	A	220	220
	Technicien	B	230	230
	2	A	245	245
	Technicien hautement qualifié	B	255	255
	3	A	270	270
	Agent de maîtrise	B	280	280

Article 91.2

Filière soignante et concourant aux soins

Article 91.2.1

Position I. – Employés

Article 91.2.1.1. Définition des niveaux

Niveau 1 : employé

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 oeuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau 3 (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Niveau 2 : employé qualifié

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 (CAFAS...) ou, lorsque le poste ne l'exige pas, correspondant au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par 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 3 (employé hautement qualifié) ou de position II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Niveau 3 : employé hautement qualifié

Emploi requérant la mise en oeuvre soit 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 II (technicien, agent de maîtrise) ou sous le contrôle direct ou indirect d'un cadre.

Article 91.2.1.2.

Grille de classement des emplois au sein des différents niveaux

POSITION	NIVEAU	GROUPE	FILIERE SOIGNANTE et concourant aux soins (coefficients de départ)
II	1	A	176
	Employé	B	181
	2	A	190
	Employé qualifié	B	195
	3	A	205
	Employé hautement qualifié	B	210

Article 91.2.2

Position II. - Technicien et agent de maîtrise

Article 91.2.2.1. Définition des niveaux :

Niveau 1 : technicien

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'Education 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'examen ou de traitements médicaux.

Niveau 2 : technicien hautement qualifié

Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi exige la mise en oeuvre d'une technique ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III de l'Education nationale.

Niveau 3 : agent de maîtrise

Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé par :

- 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 I et des niveaux 1 et 2 de la position II 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.

Article 91.2.2.2.

Grille de classement des emplois au sein des différents niveaux :

POSITION	NIVEAU	GROUPE	FILIERE SOIGNANTE et concourant aux soins (coefficients de départ)
II	1	A	246
	Technicien	B	254
	2	A	267
	Technicien hautement qualifié	B	275
	3	A	283
	Agent de maîtrise	B	293

Conditions de mise en place des classifications au niveau des entreprises

Article 92

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

Article 92.1

Classement du poste au sein des niveaux et groupes

C'est le poste tenu qui détermine le niveau d'accueil et le groupe, étant précisé que certains postes 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 et par groupes ;
- 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) Valider le classement selon les modalités définies ci-après.

Article 92.2

Délai et conditions de mise en place

Article 92.2.1

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 3 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.

Article 92.2.2 Information individuelle

Chaque salarié se verra ensuite notifier par écrit, outre l'appellation de son emploi, la filière, le niveau, le groupe 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 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 mensuelles et/ou annuelles effectives.

Au plus tard une 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.

Bénéficiaires **Article 93**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

Sont considérés comme cadres (position III définie à l'article 90.2) les salariés qui répondent aux critères suivants :

- avoir une formation technique ou administrative équivalente à celle des cadres des professions nationales similaires et exercer des fonctions requérant la mise en oeuvre des connaissances acquises ;
- exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité et pouvant être considérées comme ayant délégation de l'autorité de l'employeur ;
- exercer par délégation de l'employeur un commandement notoire sur plusieurs salariés ou catégories de salariés.

Les cadres fonctionnels n'ayant pas reçu délégation d'autorité peuvent être classés dans cette catégorie par l'employeur en raison des deux premiers critères précédents.

L'employeur devra obligatoirement mentionner sur le contrat de travail cette qualité de cadre. Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Classification des cadres **Article 94**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

La classification des cadres comporte cinq 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'Education 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 300 à 379

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 B. - Coefficient : de 380 à 424

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 12 ans d'ancienneté en qualité de cadre.

Cadre C. - Coefficient : de 425 à 524

Cette catégorie concerne les cadres qui remplissent les conditions des cadres B et qui exercent leur autorité sur plusieurs services.

Cadre supérieur. - Coefficient : à partir de 525

Cette catégorie concerne les cadres exerçant leur fonction avec une délégation écrite acceptée de pouvoir qui engage leur responsabilité dans leur domaine de compétence et qui coordonnent plusieurs services ou établissements, notamment par l'autorité qu'ils peuvent exercer sur des cadres de catégorie A, B ou C, et sur un nombre important d'agents.

Cadre dirigeant

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre I^{er} et aux chapitres préliminaires, I 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.

Article 94.1

Grille de classement et de classification des emplois de cadres, à l'exception de certaines professions de santé

POSITION	CATEGORIE	EMPLOI	COEFFICIENTS MINIMUM ET MAXIMUM DE DEPART
III	Cadre A	Chef comptable. Chef du personnel. Chef des services techniques. Chef de cuisine. Gestionnaire économiste. Attaché de direction. Psychologue.	300/379

		IDE cadre - Surveillante générale. Kinésithérapeute cadre. Educateur cadre.	
	Cadre B	Directeur financier et/ou administratif. Directeur des ressources humaines. Directeur de service. Directeur correspondant à la définition du cadre B.	380/424
	Cadre C	Directeur correspondant à la définition du cadre C.	425/524
	Cadre supérieur	Directeur correspondant à la définition du cadre supérieur.	A partir de 525
	Cadre dirigeant		

NB : la détermination du coefficient de départ des cadres dans chaque catégorie peut s'effectuer dans une fourchette comprise entre le coefficient minimum et maximum prévu pour chaque catégorie (exemple : un cadre A pourra être classé au coefficient 323 ; son déroulement de carrière s'effectuera à partir de ce coefficient).

Déroulement de la carrière professionnelle

Article 95

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

Le déroulement de carrière des cadres est identique à celui prévu pour les filières administratives et générales du personnel non cadre. Ce déroulement est donné à titre indicatif dans les grilles de classification spécifiques aux cadres pour les coefficients minimaux pour chacune des catégories de cadre.

Toutefois, s'agissant des cadres A, 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 12 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 classification se fera par application des modalités de reprise d'ancienneté définies aux articles 90.5 et suivants de la convention collective. Seule l'ancienneté acquise en qualité de cadre sera reprise.

Rémunération annuelle garantie

Article 96

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

Les cadres bénéficient d'une rémunération annuelle garantie établie dans les mêmes conditions que celles dont bénéficient les salariés non cadres.

Vérification

Article 97

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

La comparaison du salaire conventionnel avec les rémunérations mensuelles réelles ou annuelles des cadres se fera dans les mêmes conditions que pour les salariés non cadres.

Promotion Article 98

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

Lorsqu'un salarié issu de la filière soignante obtiendra par promotion la qualité de cadre, il sera reclassé dans l'une des catégories de cadre.
Son nouveau coefficient devra être au moins immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment et lui permettre un déroulement de carrière aboutissant dans cette catégorie de cadre à un coefficient de fin de carrière supérieur à celui qui aurait été le sien avant sa promotion.

Changement de coefficient Article 99

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

Lorsqu'un cadre changera de coefficient (à l'intérieur de la même catégorie de cadre) ou par changement de catégorie (passage de cadre A à B par exemple), il sera reclassé dans cette nouvelle catégorie au coefficient immédiatement supérieur à celui qu'il détenait précédemment.
L'ancienneté dans ce nouveau coefficient sera égale à celle qu'il détenait dans le coefficient précédent.

Indemnités pour sujétions spéciales Article 100

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par avenant n° 9 du 24 avril 2003 étendu par arrêté du 9 février 2004 JORF 20 février 2004.

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

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 dirigeants.

Pour les cadres A, B et C ainsi que pour les sages-femmes, ceux-ci bénéficieront des contreparties d'astreinte telles que définies par les articles 82.3.1 et 82.3.2 de la convention collective. Toutefois, le salaire servant au calcul de ces contreparties sera celui correspondant au coefficient du cadre concerné dans la limite du coefficient 395.

Cette disposition ne s'applique pas au cadre dont le salaire réel annuel est au moins égal à celui auquel il pourrait prétendre sur la même période, par l'application de son coefficient d'emploi, dans la limite du coefficient d'emploi 395, 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, étant précisé que sont exclues de la comparaison les primes à périodicité non mensuelle.

Pour les autres catégories de cadres, les contreparties au temps d'astreinte seront définies contractuellement. ⁽¹⁾

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas aux établissements d'accueil pour personnes âgées répertoriés sous le code NAF 853.D (voir art. 100 bis de l'annexe du 10 décembre 2002).

⁽¹⁾ 3 derniers alinéas ajoutés par l'avenant n° 9 du 24 avril 2003. Cet avenant ne s'applique pas aux établissements d'accueil pour personnes âgées répertoriés sous le code NAF 853.D.

Dispositions particulières à certaines professions de santé : médecins, pharmaciens et sages-femmes

Article 101

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2002-04-18 étendue par arrêté du 29 octobre 2003 JORF 15 novembre 2003

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.

Article 101.1 Classification

Une grille spécifique s'applique pour les médecins, pharmaciens et sages-femmes salariées qui sont classés de la manière suivante :

1. Sages-femmes :

- sage-femme responsable d'un service de maternité :
coefficient 320.

2. Pharmaciens :

- pharmacien : coefficients de 425 à 499 ;
- pharmacien chef de service : coefficients de 500 à 525.

3. Médecins :

- médecin généraliste, médecin de garde ou médecin DIM :
coefficients de 425 à 524 ;
- médecin spécialiste : coefficients de 525 à 590 ;
- médecin responsable de service : coefficient 710 ;
- médecin-chef : coefficient 760.

Classification des emplois

Filière soignante et concourant aux soins

	A	B
Employé	Brancardier. ASH. Moniteur de maison d'enfants.	Ambulancier. Auxiliaire de vie. Animateur moniteur BAFA. Surveillant de baignade.
Employé qualifié	Aide médico-psychologique. Aide-soignante. Auxiliaire puériculture.	
Employé hautement qualifié	Aide-soignant ou auxiliaire puériculture remplissant les conditions fixées au niveau 3.	Moniteur éducateur. Educateur sportif
Technicien	IDE. Psychomotricien. Orthophoniste.	

	<p>Ergothérapeute. Kinésithérapeute. Manipulateur de radiologie, d'électroradiologie. Technicien de labo. Diététicien. Prothésiste-orthésiste. Assistante sociale. IDE psy. Educateur spécialisé. Instituteur titulaire du CAP pédagogique. Préparateur en pharmacie (brevet professionnel). Educateur de jeunes enfants.</p>	
Technicien hautement qualifié	<p>IADE. IBODE. IDE puéricultrice. Infirmière responsable adjointe d'unité de soins.</p>	
Agent de maîtrise	<p>Sage-femme. Responsable d'unité de soins (infirmière référente). Kinésithérapeute responsable d'unité (référent). Responsable pédagogique. Manipulateur de radiologie (responsable d'unité).</p>	

Filière générale

	A	B
Employé	<p>ESG. Employé de cuisine</p>	<p>Conducteur de véhicule - 10 places. Concierge. Agent de sécurité. Employé qualifié.</p>
Employé qualifié	<p>Lingère avec CAP. Jardinier avec CAPA ou BEPA. Conducteur véhicule ≥ 10 places. ESG avec CAP. Cuisinier avec CAP. Magasinier.</p>	

Employé hautement qualifié	ESG hautement qualifié (plusieurs CAP). Gouvernante.	Chef d'équipe (cuisine, lingerie, entretien).
Technicien	Second de cuisine (BTS). Technicien hémodialyse. Technicien d'entretien.	Technicien (niveau BTS).
Technicien hautement qualifié	Technicien (niveau licence).	Technicien (ingénieur maître).
Agent de maîtrise	Chargé de service (restauration, hôtelier, entretien).	

Filière administrative

	A	B
Employé	Standardiste. Agent des services administratifs.	Hôtesse d'accueil. Standardiste réceptionniste.
Employé qualifié	Employé administratif. Agent de comptabilité. Agent d'informatique.	Technicien de l'information médicale. Secrétaire médicale.
Employé hautement qualifié	Secrétaire médicale remplissant les conditions fixées au niveau 3.	Employé administratif remplissant les conditions fixées au niveau 3.
Technicien	Responsable assurance qualité. Technicien informatique. Comptable.	
Technicien hautement qualifié	Assistante de direction.	Responsable assurance qualité (DU).
Agent de maîtrise	Chargé de service (comptabilité, paie, informatique, personnel, achat, secrétariat médical).	