

**Avenant n° 17 du 4 mars 2013
A l'annexe du 10 décembre 2002
Convention Collective du 18 avril 2002**

POUR

Le Syndicat National des Etablissements et Résidences Privés pour Personnes Agées (SYNERPA)

D'une part

Et

POUR

La Fédération Santé Sociaux CFTC

Et

La Fédération des services de Santé et des Services de Santé Sociaux CFDT

Et

La Fédération Française de la Santé et de la Médecine et de l'Action Sociale CFE-CGC

Et

La Fédération des Personnels des Services Publics et de Santé FO

Et

La Fédération Santé Action Sociale CGT

D'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE I : Préambule

Les dispositions du présent avenant ont pour objet principalement de modifier la grille de classification prévue par l'Annexe du 10 décembre 2002 de la Convention Collective du 18 avril 2002, et par l'avenant n° 14 à l'annexe, du 18 décembre 2008.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au regroupement des métiers par filières, et en rappellent les avantages.

La classification des emplois par filières facilite la lecture et la compréhension de la grille de classifications pour les salariés et employeurs de la branche.

La volonté des partenaires sociaux est de valoriser les métiers de notre secteur par un affichage plus marqué des évolutions de carrières possibles à travers la grille de classification.

L'objectif poursuivi par les partenaires à la négociation est donc à la fois de permettre une valorisation des compétences au travers des évolutions de carrière, de limiter les risques de rattrapage par le SMIC des coefficients d'entrée de grille et de prendre en considération les évolutions du secteur en intégrant des nouveaux métiers.

Parallèlement, et parce que la prévention des risques professionnels est un enjeu social et humain essentiel au sein des établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées, les partenaires sociaux ont souhaité valoriser la fonction de référent en ce domaine.

Article II : Création de la fonction de référent prévention des risques professionnels

Les partenaires sociaux sont attachés à ce qu'une véritable démarche de prévention des risques professionnels soit mise en œuvre dans le cadre d'une constante amélioration des conditions de travail des salariés.

Elle se traduit par la mise en place de bonnes pratiques, en partenariat avec les autorités publiques, et par le développement des compétences des salariés.

De plus, des salariés identifiés au sein des établissements disposent de formations et de compétences spécifiques, et participent quotidiennement à la prévention des risques professionnels, avec pour objectif la préservation de la santé et de la sécurité de tous.

Afin de valoriser leur intervention, les partenaires sociaux souhaitent créer la fonction de :

- Référent(e) prévention des risques professionnels.

Cette fonction est accessible au salarié ayant suivi la formation de formateur en PRAP 2S, ou une autre formation assimilée validée par les membres de la Commission Paritaire.

Le référent prévention des risques professionnels sera classé au coefficient intermédiaire de l'emploi repère qu'il occupe.

Dans le cas où le salarié occupant la fonction de référent prévention des risques professionnels serait déjà classé à un coefficient intermédiaire, il percevra une indemnité correspondant au nombre de points différentiels prévus entre le coefficient d'origine et le coefficient intermédiaire du poste qu'il occupe.

Le référent prévention des risques professionnels peut aussi exercer la fonction de référent sécurité prévue par l'article L. 4644-1 du Code du travail.

ARTICLE III : Modifications de la grille de classification

Il est rappelé que les emplois repères sont inscrits dans la grille en application des dispositions de l'Annexe du 10 décembre 2002 applicable aux établissements accueillant des personnes âgées, notamment des articles 90-2 bis et suivants.

Le classement des emplois repères au sein d'un niveau de la grille se fonde sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi réellement occupé.

La modification de la grille se traduit par :

- La revalorisation des coefficients affectés aux emplois repères ;
- L'intégration de nouveaux emplois repères à la grille ;
- L'évolution de certains emplois repères qui voient leur position au sein de la grille modifiée.

ARTICLE IV : Mise en œuvre de la modification

- **Filière « hébergement et vie sociale »**
 - **Niveau employé**

Article 91-1-1-1 bis, niveau 1 - Emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

- le coefficient 203 devient le coefficient 208.

L'employé pourra accéder au niveau employé qualifié après avoir mené à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

- o **Niveau Employé Qualifié**

Article 91-1-1-1 bis, niveau 2 - Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier ou une expérience développée dans des établissements accueillant des personnes âgées, et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances requises correspondent au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par une formation non diplômante ou expérience professionnelle.

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

- le coefficient 205 devient le coefficient 211
- le coefficient intermédiaire 206 devient le coefficient intermédiaire 213 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

Soit les compétences développées dans un emploi-repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50% des modules d'un diplôme de niveau V de la filière soignante ;

Soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

- o **Niveau Employé Hautement Qualifié**

Article 91-1-1-1 bis, niveau 3 - Emploi requérant :

- *soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme,*
- *soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un Brevet professionnel, niveau IV Education Nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle.*
- *soit la mise en œuvre de connaissances intellectuelles et pratiques suffisantes permettant le contrôle et la coordination de tâches réalisées par un personnel relevant des niveaux I et II.*

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

- Le coefficient 212 devient le coefficient 214
- Le coefficient intermédiaire 216 devient le coefficient 217, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

L'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi-repère acquise au sein de l'entreprise, et justifie d'une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum de 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

○ **Niveau Technicien**

Article 91-1-2-1 bis, niveau 1 - 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 trois ans dans la spécialité.

- Le coefficient 241 est maintenu
- Le coefficient 245 est maintenu, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

Le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

○ **Niveau Technicien Hautement Qualifié**

Article 91-1-2-1 bis, niveau 2 - Outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salarié relevant du niveau employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire, ou lorsque la personne concourt aux soins, un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III Education Nationale.

- Le coefficient 267 est maintenu
- Le coefficient 271 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

Le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

○ **Niveau Agent de Maîtrise**

Article 91-1-2-1 bis, niveau 3 - 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 ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position I et des niveaux 1 et 2 de la position II, tant au niveau technique que du commandement.

- Le coefficient 295 est maintenu
- Le coefficient 299 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

L'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

○ **Niveau Cadre A**

Article 94 bis - 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.

- L'échelle de coefficients du Cadre A comprise entre 330 et 409 est remplacée par l'échelle de coefficients comprise entre 340 à 409
- L'échelle de coefficients du Cadre A intermédiaire, dénommée « cadre confirmé », comprise entre 350 et 409 est maintenue.

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

○ **Niveau Cadre B**

Article 94 bis modifié - Cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre.

- L'échelle de coefficients du Cadre B comprise entre 410 et 454 devient l'échelle de coefficients comprise entre 420 à 454
- L'échelle de coefficients du Cadre B ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'Education Nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 425 et 454 est maintenue.

○ **Niveau Cadre C**

Article 94 bis - Cette catégorie concerne les cadres qui remplissent les conditions des cadres B, et qui exercent leur autorité sur plusieurs services.

- L'échelle de coefficients du Cadre C comprise entre 455 et 554 devient l'échelle de coefficients comprise entre 465 à 554

- L'échelle de coefficients du Cadre C ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'Education Nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 465 et 554 devient l'échelle de coefficients comprise entre 475 à 554

- **Filière « administrative et services techniques »**

- **Niveau employé**

Article 91-1-1-1 bis, niveau 1 - Emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles qui sont acquises au cours de la scolarité obligatoire.

- le coefficient 203 devient le coefficient 208.

L'employé pourra accéder au niveau employé qualifié après avoir mené à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

- **Niveau Employé Qualifié**

Article 91-1-1-1 bis, niveau 2 - Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier ou une expérience développée dans des établissements accueillant des personnes âgées, et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances requises correspondent au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par une formation non diplômante ou expérience professionnelle.

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

- le coefficient 205 devient le coefficient 211
- le coefficient 206 devient le coefficient 213, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

Soit les compétences développées dans un emploi-repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50% des modules d'un diplôme de niveau IV ;

Soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

- **Niveau Employé Hautement Qualifié**

Article 91-1-1-1 bis, niveau 3 - Emploi requérant :

- soit la mise en œuvre de connaissances complémentaires acquises par une formation spécifique ou sanctionnée par un diplôme,

soit l'exercice effectif et simultané de connaissances professionnelles sanctionnées par plusieurs CAP ou un Brevet professionnel, niveau IV Education Nationale ou niveau équivalent acquis par une expérience professionnelle.

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

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

- Le coefficient 212 devient le coefficient 214
- Le coefficient 216 devient le coefficient 217, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

L'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi-repère acquise au sein de l'entreprise, et justifie d'une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum de 180 heures, ou d'une VAE. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

o **Niveau Technicien**

Article 91-1-2-1 bis, niveau 1 - 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 trois ans dans la spécialité.

- Le coefficient 241 est maintenu
- Le coefficient 245 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

Le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

o **Niveau Technicien Hautement Qualifié**

Article 91-1-2-1 bis, niveau 2 - Outre les conditions requises par le niveau précédent, le titulaire du poste peut être amené, tout en participant de manière active aux tâches de son service, à coordonner le travail de salarié relevant du niveau employé.

Outre la maîtrise parfaite du métier, l'emploi exige une plus grande technicité sanctionnée par un diplôme ou une formation complémentaire, ou lorsque la personne concourt aux soins, un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau III Education Nationale.

- Le coefficient 267 est maintenu
- Le coefficient 271 est maintenu et les modalités d'accès à coefficient intermédiaire sont :

Le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

○ **Niveau Agent de Maîtrise**

Article 91-1-2-1 bis, niveau 3 - 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 ou technique/hébergement et vie sociale, comprenant des salariés relevant de la position I et des niveaux 1 et 2 de la position II, tant au niveau technique que du commandement.

- Le coefficient 295 est maintenu
- Le coefficient 299 est maintenu et les conditions d'accès à coefficient intermédiaire sont :

L'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

○ **Niveau Cadre A**

Article 94 bis - 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.

- L'échelle de coefficients du Cadre A comprise entre 330 et 409 devient l'échelle de coefficients comprise entre 340 à 409
- L'échelle de coefficients du Cadre A intermédiaire, dénommée « cadre confirmé », comprise entre 350 et 409 est maintenue.

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

○ **Niveau Cadre B**

Article 94 bis modifié - Cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre.

- L'échelle de coefficients du Cadre B comprise entre 410 et 454 devient l'échelle de coefficients comprise entre 420 à 454
- L'échelle de coefficients du Cadre B ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'Education Nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 425 et 454 est maintenue.

○ **Niveau Cadre C**

Article 94 bis - Cette catégorie concerne les cadres qui remplissent les conditions des cadres B, et qui exercent leur autorité sur plusieurs services.

- L'échelle de coefficients du Cadre C comprise entre 455 et 554 devient l'échelle de coefficients comprise entre 465 à 554
- L'échelle de coefficients du Cadre C ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'Education Nationale en lien avec son emploi repère, comprise entre 465 et 554 devient l'échelle de coefficients comprise entre 475 à 554

• **Filière « soins »**

○ **Niveau Employé Qualifié**

Article 91-2-1-1 bis, niveau 2 - Emploi consistant dans l'exécution et/ou la conduite d'opérations et/ou d'actes qualifiés, exigeant une formation dans le métier et impliquant le respect de directives précises.

Les connaissances requises sont sanctionnées par un diplôme d'Etat reconnu en matière normative (DPAS, ...) ou lorsque le poste ne l'exige pas, correspondant au BEP ou CAP ou à un niveau équivalent acquis par une formation non diplômante ou expérience professionnelle.

Le titulaire du poste doit être capable de transmettre des informations simples au niveau du service.

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

- Le coefficient 220 devient le coefficient 222.
- Le coefficient 224 devient le coefficient 226, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

Soit les compétences développées dans un emploi-repère sont validées par l'acquisition, par la VAE initiée par l'employé qualifié, de plus de 50% des modules d'un diplôme homologué de niveau III ;

Soit l'employé qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaire en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

○ **Niveau Employé Hautement Qualifié**

Article 91-2-1-1 bis, niveau 3 - Emploi requérant la mise en œuvre 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.

- Le coefficient 233 est maintenu
- Le coefficient 237 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

L'employé hautement qualifié attestant de connaissances professionnelles nécessaires à l'emploi justifie d'une expérience professionnelle de 3 années dans son emploi-repère acquise au sein de l'entreprise, et justifie d'une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

○ **Niveau Technicien**

Article 91-2-2-1 bis, niveau 1 - Emploi consistant sous contrôle de l'employeur ou d'un personnel hiérarchiquement supérieur (agent de maîtrise ou cadre) à exécuter et/ou élaborer une ou plusieurs opérations ou tâches devant répondre à des exigences de technicité et de conformité impliquant une formation sanctionnée par un diplôme correspondant au niveau III ou IV de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente d'au moins trois 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.

- Le coefficient 279 est maintenu
- Le coefficient 283 est maintenu et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

Le technicien doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

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

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

- Le coefficient 284 est créé, et attribué au technicien spécialisé
- Le coefficient intermédiaire 288 est créé, et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire pour le technicien spécialisé sont :

Le technicien spécialisé doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

○ **Niveau Technicien Hautement Qualifié**

Article 91-2-2-1 bis, niveau 2 - Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi exige la mise en œuvre d'une technique ou spécialité complémentaire sanctionnée par un diplôme reconnu réglementairement.

Niveau égal ou supérieur au niveau II Education Nationale.

L'exercice d'un tutorat est valorisé.

- Le coefficient 305 devient le coefficient 306
- Le coefficient 309 devient le coefficient 310 et les conditions d'accès à ce coefficient intermédiaire sont :

Le technicien hautement qualifié doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

○ **Niveau Agent de Maîtrise**

Article 91-2-2-1 bis, niveau 3 - Outre les conditions requises par le niveau précédent, l'emploi est caractérisé :

- *soit sur le plan médical ou paramédical, par une très grande autonomie et de larges possibilités d'initiative et/ou l'exercice de plusieurs spécialités,*
- *soit sur le plan fonctionnel, par l'encadrement (de façon permanente et sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre) et l'animation d'un service comprenant des agents relevant de la Position I et des niveaux I 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.

- Le coefficient 323 devient le coefficient 324
- Le coefficient 327 devient le coefficient 328, et les conditions d'accès à coefficient intermédiaire sont :

L'agent de maîtrise doit mener à son terme une ou plusieurs actions de formation complémentaires en lien avec son emploi repère d'au minimum 180 heures. Ces formations peuvent être réalisées à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elles devront faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle ou être prévues par le plan annuel de formation de l'entreprise.

○ **Niveau Cadre A**

Article 94 bis - 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.

- L'échelle de coefficients du Cadre A comprise entre 330 et 409 devient l'échelle de coefficients comprise entre 340 à 409
- L'échelle de coefficients du Cadre A intermédiaire, dénommée « cadre confirmé », comprise entre 350 et 409 est maintenue.

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

○ **Niveau Cadre B**

Article 94 bis modifié - Cette catégorie concerne les cadres pouvant avoir une délégation de pouvoir écrite limitée à leur domaine de compétence, et exerçant leur autorité sur un nombre limité de cadres et/ou agents de maîtrise. Elle concerne également les cadres A ayant 8 ans d'ancienneté en qualité de cadre.

- L'échelle de coefficients du Cadre B est comprise entre 420 à 454
- L'échelle de coefficients du Cadre B ayant réalisé et validé une formation managériale complémentaire de niveau I de l'Education Nationale en lien avec son emploi repère, est comprise entre 425 et 454.

ARTICLE V : Modalités de la transférabilité

Le coefficient intermédiaire attribué selon les modalités prévues par le présent avenant reste acquis en cas de changement d'entreprise relevant de l'Annexe médico-sociale du 10 décembre 2002 sur présentation d'un justificatif au nouvel employeur préalablement à l'embauche.

ARTICLE VI : Mise en œuvre de la nouvelle classification

Dès l'application de l'avenant, le changement de coefficient emporte modification du salaire minimum conventionnel.

ARTICLE VII : Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} juin 2013 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} du jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} juin 2013 pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

ARTICLE VIII : Procédure de signature

Fait à Paris le 4 mars 2013 en autant d'exemplaires que de parties, plus les exemplaires nécessaires aux dépôts légaux.

Signataires :

Le Syndicat national des Etablissements et
Résidences privés pour Personnes âgées (SYNERPA)

La Fédération Santé Sociaux CFTC

La Fédération des services de Santé et
des Services de Santé Sociaux CFDT

La Fédération Française des services publics
et de santé FO

La Fédération Française de la Santé
et de la Médecine et de l'Action Sociale
CFE-CGC

La Fédération Santé Action Sociale
CGT