

HOSPITALISATION PRIVÉE À BUT LUCRATIF

REFONTE DES CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

Dossier réalisé par **Rachel Guilbault**

► LA CFDT ET L'UNSA ONT SIGNÉ L'AVENANT 33 DANS L'HOSPITALISATION PRIVÉE LUCRATIVE. VISITE GUIDÉE DE LA NOUVELLE ARCHITECTURE DE CLASSIFICATIONS ET STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION QUI EN DÉCOULE.

« Après 20 ans d'inertie et 62 coefficients sous le Smic, nous venons enfin de recueillir les fruits de notre action et de la négociation », explique Ève Rescanières, secrétaire générale de la CFDT santé-sociaux. Ces fruits sont, entre autres : un début de grille de salaires à 15 % au-dessus du Smic pour les agents des services hospitaliers et une intégration de la prime dite Ségur de 160 euros net dans le salaire de base.

Cet avenant concerne environ 300 000 salariés relevant de la Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) pour le versant sanitaire, du Syndicat national des établissements, résidences et services d'aide à domicile (Synerpa) pour le versant médico-social et du Conseil national des établissements thermaux (CNETH) pour le thermalisme. Il entrera en application le 1^{er} janvier 2024.

Précisons que les salariés du thermalisme ne bénéficient pas de la prime Ségur, ce secteur étant financé par le ministère de l'Économie et des Finances pour le volet « tourisme », et par la Cnam pour le volet « soins ». Les conventions avec la Cnam sont renouvelées tous les 4 ans. Un accord de fusion est prévu entre le CNETH et le Synerpa en février 2024 afin que la grille de rémunération soit pleinement harmonisée.

Pour l'essentiel, la structure de rémunération comporte une rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN) à laquelle s'ajoutent des éléments complémentaires de rémunération (ECR). Les deux constituent la rémunération annuelle conventionnelle (RAC) que les salariés seront en droit d'exiger.

Pour s'approprier l'avenant, il est prévu un guide paritaire (c'est-à-dire réalisé avec les employeurs) pédagogique, un guide pratique CFDT à destination des délégués syndicaux, un simulateur de classifications/rémunérations réservé aux adhérents CFDT ainsi qu'un cycle de webinaires...

Et ce n'est pas tout ! Une tournée fédérale CFDT se prépare dans l'ensemble des régions : rapprochez-vous de votre syndicat départemental pour pouvoir y participer.

> **Rendez-vous sur le site tout public** sante-sociaux.cfdt.fr pour visionner les webinaires explicatifs de la CFDT santé-sociaux



Convention collective nationale du thermalisme du **10 septembre 1999** et son avenant du 14 décembre 2016 relatif à la grille de classification

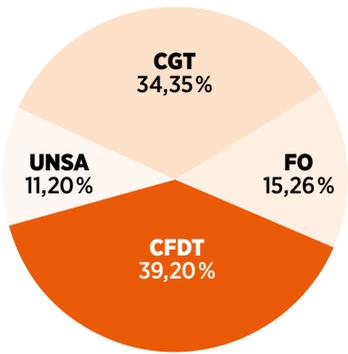
Convention collective de l'hospitalisation privée du **18 avril 2002** et son annexe du 10 décembre 2002

Rémunération minimale annuelle de niveau (RMAN)

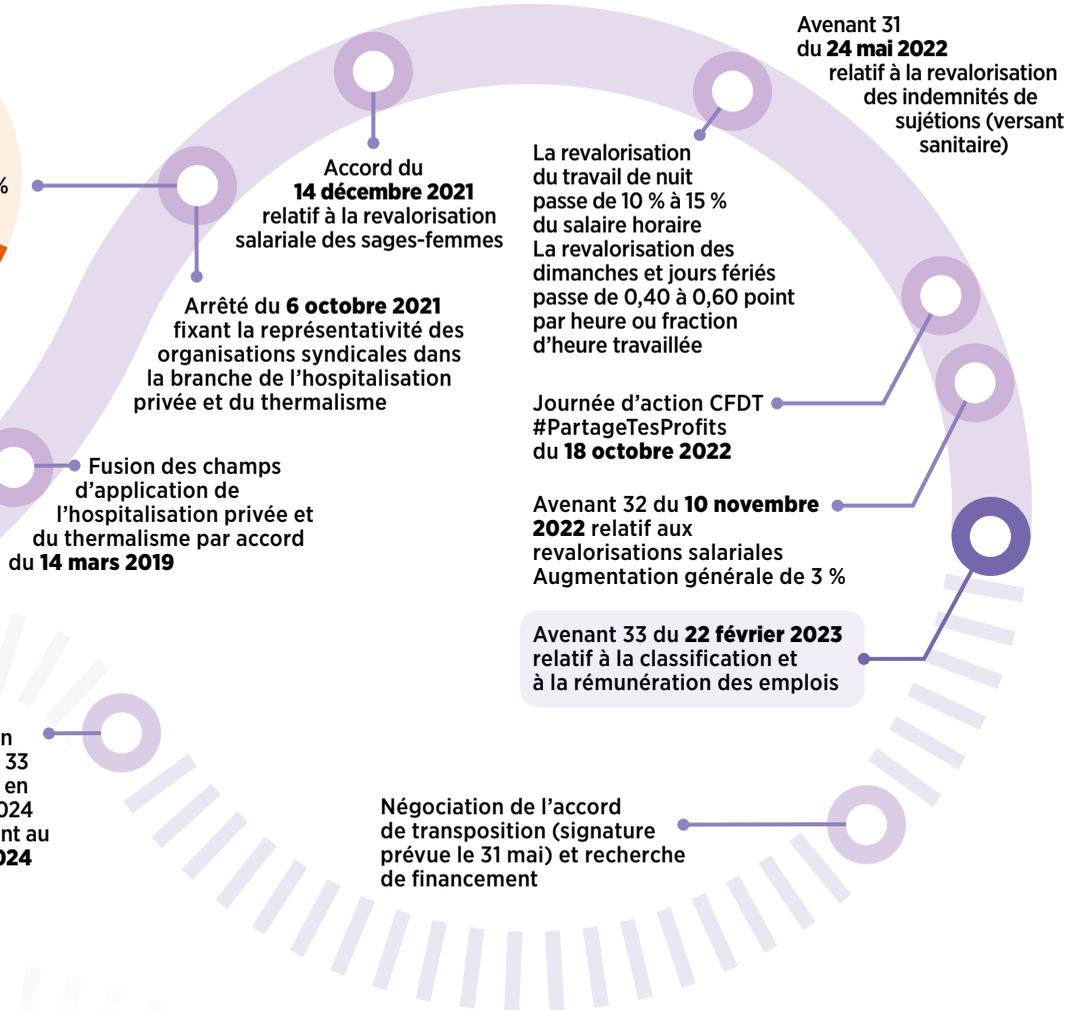
Niveau	Emploi repère	RMAN
1	Agent thermal	20 512 €
2	Employé des services hospitaliers	23 500 €
3	Agent de stérilisation - Employé de services administratifs - Brancardier	23 600 €
4	Animateur - Cuisinier	23 700 €
5	Accompagnant éducatif et social	23 800 €
6	Secrétaire médical	23 900 €
7	Aide-soignant	24 700 €
8	Assistant des services administratifs - Technicien spécialisé - Préparateur en pharmacie	27 143 €
9	Assistant de service social	27 540 €
10	Infirmier	30 000 €
11	Kinésithérapeute - IBODE - Responsable d'unité/IDEC	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 de soins	43 558 €
16	Médecin coordonnateur	45 000 €
17	Directeur	47 000 €

Les 30 emplois repères (les plus représentatifs du secteur) sont répartis en 17 niveaux de rémunération. Les autres métiers perçoivent la RMAN de l'emploi repère auquel ils se rattachent.

4 statuts sont définis : **les employés** ; **les techniciens** ; **les agents de maîtrise** ; **les cadres**.



La CFDT devient première organisation syndicale



Revenu annuel conventionnel (RAC) =

- RMAN
- + ECR Ancienneté
- + ECR Expérience
- + ECR Compétences
- + ECR Activités

Structure de rémunération

Ancienneté
 Valorisation financière du temps passé dans l'entreprise indépendamment de l'emploi occupé
 Évolution automatique calculée en pourcentage de la RMAN

Expérience
 Valorisation financière de l'expérience acquise dans un même emploi
 Expérience reprise à l'embauche et valorisée dans l'entreprise en même temps que l'ancienneté
 Progression automatique calculée en pourcentage de la RMAN
 3 grilles de progression selon les emplois

Compétences
 Valorisation financière d'actes d'un niveau de technicité supérieure ou d'une mission/responsabilité complémentaire, mise en œuvre à la demande de l'employeur
 Progression automatique calculée en pourcentage de la RMAN
 3 ECR compétences maximum par salarié
 Ce type d'ECR peut être temporaire

Activités
 Correspond à une expertise métier ou sectorielle
 Valorisation financière de l'expertise spécifique dans l'emploi ou des conditions particulières d'exercice dans un secteur ou service déterminé
 Ce type d'ECR peut être temporaire
 Il est versé mensuellement sur la fiche de paie (indemnité de risque d'urgence, prime d'exercice de soins critiques, prime d'exercice médical sages-femmes)