

# **AVENANT 33**

**CLASSIFICATIONS**

**ET GRILLES DE SALAIRE**

**BRANCHE HOSPITALISATION PRIVÉE**

**LUCRATIVE**

**1ère ANALYSE FORCE OUVRIÈRE**

# INTRODUCTION



**L'AVENANT 33, DIT ACCORD « CFDT/UNSA », INTÈGRE DANS LE SALAIRE CONVENTIONNEL L'ENSEMBLE DES PRIMES « ÉTAT »  
(SÉGUR, PRIME D'EXERCICE MÉDICAL, PRIMES DE RISQUES ET DE SOINS CRITIQUES...) !**

**L'ACCORD MAJORITAIRE FO/CGT DU 16 OCTOBRE 2020 PERMETTAIT DE SECURISER LE SÉGUR !  
LE SÉGUR S'AJOUTAIT AU SALAIRE RÉEL, SOIT, POUR LES BAS SALAIRES, À MINIMA, UN SMIC + SÉGUR !  
SANS CET ACCORD, LES AUGMENTATIONS DU SMIC SURVENUES ENTRE 2020 ET 2023 AURAIENT ABSORBÉ  
LA PRIME SÉGUR DES BAS SALAIRES : ILS SERAIENT DÉJÀ TOUS RETOMBÉS AU NIVEAU DU SMIC !**

**LA CFDT N'AVAIT PAS SIGNÉ CET ACCORD QUI SÉCURISAIT LE SÉGUR !  
AUJOURD'HUI, EN SIGNANT CET AVENANT 33, CFDT/UNSA VIENNENT D'ENTERRER LE SÉGUR, LES PRIMES D'ÉTAT  
ET LES PRIMES NÉGOCIÉES EN ÉTABLISSEMENT !**

**LE PATRONAT EN REVAIT ET LE BINÔME CDFT/UNSA LEUR PERMET UN HOLD-UP DES PRIMES D'ÉTAT !**

# 1. LA CLASSIFICATION



- **LA CLASSIFICATION EST ISSUE D'UNE PESÉE PARITAIRE DE CERTAINS EMPLOIS DE LA BRANCHE, NOMMÉS « EMPLOIS REPÈRES » QUI ONT ÉTÉ POSITIONNÉS EN 17 NIVEAUX.**

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

- **DES ERA « EMPLOIS RATTACHÉS », NON COTÉS PAR UNE PESÉE ONT ÉTÉ, ARBITRAIREMENT RATTACHÉS PAR LA PARTIE PATRONALE, À DES ER « EMPLOIS REPÈRES ».**

**FO DIT NON !**

## Emplois repères (ER) et rattachés (ERA) - Sanitaire et Médico social

**La liste des emplois et les éléments de rémunérations sont en cours de négociation pour le secteur thermal**

Niveau	Emploi repère	ERA (emploi rattaché)	RMAN	Augmentation par ECR compétences
1	Agent thermal		20 512 €	1%
2	Employé des services hospitaliers	ASH	23 500 €	2,50%
3	Agent de stérilisation		23 600 €	2,50%
	Employé de services administratifs et 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			
4	Cuisinier		23 700 €	2,50%
	Animateur			
5	AES		23 800 €	3,50%
6	Secrétaire médicale		23 900 €	2,50%
7	Aide-soignant	Auxilaire de puériculture Socio-esthéticienne Moniteur éducateur	24 700 €	3,50%
8	Assistant des services administratifs ou généraux	Assistant de direction Assistant qualité Assisgtant RH	27 143 €	2,50%
	Technicien spécialisé	Comptable Gestionnaire de lits Technicien informatique /Biomedical/TIM Gouvernante		
	Préparateur en pharmacie	Diététicien		
9	Assistant de service social		27 540 €	2,50%
	Référent hébergement	Animateur DEJEPS		

Niveau	Emploi repère	ERA (emploi rattaché)	RMAN	Augmentation par ECR compétences
10	IDE	Ergothérapeute Psychomotricien Manip radio Moniteur APA Educateur spécialisé	30 000 €	4,50%
11	IBODE / IPDE	Ingénieur biomédical RAQ ARC Dosimétriste	33 000 €	4,50%
	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	Psychologue		33 400 €	4,50%
	IADE			
	IPA			
13	Sage-femme		33 600 €	4,50%
14	Responsable de service de soins	Responsable Bloc opératoire Responsable de plateau technique Sage femme, responsable de service	33 700 €	4,50%
15	Directeur des soins ou opérationnel	Directeur adjoint DAF / DRH / DSSI	43 558 €	4,50%
	Pharmacien			
	Médecin	Médecin DIM Médecin spécialiste en médecine générale		
16	Médecin coordonnateur	Médecin spécialiste	45 000 €	4,50%
17	Directeur		47 000 €	4,50%



● **LA PARTIE PATRONALE IMPOSE DES STATUTS PROFESSIONNELS INCOHÉRENTS ENTRE LES NIVEAUX 11 ET 13 :**

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	Psychologue	Technicien Agent de maîtrise Cadre
	IADE	
	IPA	
13	Sage-femme	

- Des IADES, IBODES, IPA, IPDE et kinés qui restent au statut de Technicien !
- Des responsables d'unités/IDEC qui ont un statut agent de maîtrise alors qu'ils sont au même niveau que les IBODE/IPDE et les kinésithérapeutes qui, eux, restent au statut de technicien !
- Des sage-femmes qui restent agent de maîtrise alors que la FHP s'était engagée à revoir leur positionnement en cadre !
- Positionnement des psychologues (niveau 12) en cadre alors que cet emploi est inférieur à celui des sage-femmes (niveau 13) psychologues (cadre) sont au même niveau que les IADE et les IPA qui eux, restent au statut de technicien !

**FO DIT NON !**



**Les entreprises pourront décider de classer à un niveau ou à un statut supérieur !**



**Les employeurs ont refusé d'écouter nos revendications.**

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 <b>Assistant qualité</b> Assistant RH	Responsable d'unité / IDEC	Responsable d'hébergement RRH <b>Responsable informatique</b> Chef de gérant cuisinière <b>Responsable de la sécurité</b> Responsable hôtellerie et/ou restauration <b>Responsable pédagogique insertion</b>	Psychologue	
ESH	ASH	Technicien spécialisé	Comptable / TIM <b>Gestionnaire de lits / Gouvernante</b> Technicien informatique / biomédical	Sage-femme		Responsable de services de soins	Responsable de bloc opératoire <b>Responsable de plateau technique</b> Sage-femme responsable de service
Agent de stérilisation		Préparateur en pharmacie				Directeur de soins / opérationnel	Directeur adjoint DAF, DRH, DSSI
ESAG	Aide-comptable <b>Commis de cuisine</b> Employé de maintenance / restauration / de sécurité / des services techniques <b>Facturier</b> Hôte d'accueil <b>Standardiste</b> Lingère <b>Magasinier</b> Secrétaire administratif	Assistant de service social				Pharmacien	
Brancardier		Référent hébergement	Animateur DEJEPS			Médecin	Médecin DIM <b>Médecine spécialiste en médecine générale</b>
Cuisinier	Animateur	IDE	<b>Psychomotricien</b> Ergothérapeute <b>Manip radio</b> Moniteur APA <b>Educateur spécialisé</b>			Médecin coordinateur de spécialités	Médecin spécialiste
AES		IBODE / IPDE	Ingénieur bioméd <b>RAQ</b> ARC / dosimétriste			Directeur	
Secrétaire médicale		IPA					
Aide-soignant	Auxiliaire de puériculture <b>Socio-esthéticien</b> Moniteur éducateur	IADE					
		Kinésithérapeute	Physiothérapeute <b>Orthophoniste</b>				

**FO DIT NON !**



# 2. LA RÉMUNÉRATION CONVENTIONNELLE



## 1. RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE DE NIVEAU

Il est créé une **Rémunération conventionnelle Minimale Annuelle de Niveau** nommée **RMAN** pour chaque niveau. La RMAN intégrera les Ségur 1&2, les mesures Laforcade, les Ségur médecins et pharmaciens.

**FO DIT NON !**

**Il est prévu un écart garanti annuel de 100€ brut annuel entre les niveaux 2 et 6 (soit 8,33€ brut par mois) : INSUFFISANT!**

Niveau	Emploi repère	ERA (emploi rattaché)	RMAN
1	Agent thermal		20 512 €
2	Employé des services hospitaliers	ASH	23 500 €
3	Agent de stérilisation		23 600 €
	Employé de services administratifs et 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		23 700 €
5	AES		23 800 €
6	Secrétaire médicale		23 900 €
7	Aide-soignant	Auxiliaire de puériculture Socio-esthéticienne Moniteur éducateur	24 700 €

➤ **Seulement 400€ brut annuel entre une ASH et une secrétaire médicale !**  
➤ **Seulement 1200€ brut annuel entre un ASH et un AS !**

**LES AUGMENTATIONS DU SMIC VONT ABSORBER TRÈS VITE LE SÉGUR DES BAS SALAIRES (NIVEAU 2 À 6) !**

**L'ENSEMBLE DES EMPLOIS DES NIVEAUX 1 À 6 VONT, À COURT ET MOYEN TERME, AVOIR LE MÊME SALAIRE ET RECHUTER AU SMIC !**

## 2. ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES DE RÉMUNÉRATION



LA **RMAN** PEUT ÊTRE COMPLÉTÉE PAR 4 ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES DE RÉMUNÉRATION, NOMMÉS **ECR** :





# 1. ECR ANCIENNETÉ ÉTABLISSEMENT

L'ancienneté correspond au temps passé dans l'entreprise/groupe, indépendamment de l'emploi occupé et elle n'est pas portable.

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%	1,50%	2%	2,75%	3,50%	4,25%	5%	5,75%	6,50%	7,50%	8,50%	10%

L'ancienneté donne lieu à l'attribution d'un ECR, dont le montant correspond à un pourcentage de la RMAN de l'emploi concerné. Ce montant évolue ensuite selon le temps passé dans l'entreprise/groupe.

# 2. ECR EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

L'avenant 33 explique que cet ECR correspond à l'expérience acquise dans un même emploi repère ou rattaché, quel que soit le lieu d'exercice. Elle est donc portable d'une entreprise à une autre dès lors que le salarié prouve la réalité de l'exercice de la profession ou du métier.

Non paramédicaux	0 an	1 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
	0%	0%	0,75%	1,75%	3%	4,75%	6%	7%	7,50%	8%

AES / 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%	1,50%	2,50%	3,50%	5%	7,25%	8,50%	9,50%	10,50%	11,50%

Paramédicaux, à partir du niveau 8	0 an	1 an	2 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	35 ans
	0%	3%	4%	5%	6,50%	8,75%	11,50%	13%	14%	15%

L'expérience donne lieu à l'attribution d'un ECR, dont le montant correspond à un pourcentage de la RMAN de l'emploi concerné et n'a pas d'autre finalité que celle de rémunérer l'expérience professionnelle.

**Le taux de valorisation est différent selon les catégories socioprofessionnelles !  
Les filières ont disparu : les ASH, les brancardiers, les directeurs de soins (...), ne sont plus dans la filière soignante et sont qualifiés « non paramédicaux » alors qu'ils concourent tous aux soins !**



# ATTENTION



L'accord de transposition de l'avenant 33 (la signature prévue le 19 juin 2023 a été reportée en juillet ?!) prévoit *que le taux de l'ECR expérience professionnelle de l'emploi occupé est déterminé à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n°33. Afin de déterminer ce taux, sont prises en compte de manière cumulative : La durée d'expérience acquise dans les différentes entreprises et reprise par l'employeur, selon les règles relatives à la reprise d'ancienneté dans l'emploi, en vigueur à la date d'embauche ; [...].*

Les « règles relatives en vigueur » précitées sont définies dans les articles 90.5 et suivants de la CCU :

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

***Pour les 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 publics ou privés, 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 90.5.2 CCU).

***Pour les personnels non soignants :*** 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 publics ou privés (article 90.5.1 CCU).

***L'article 90.5.4 portant sur le changement de filière stipule qu'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.***

**La valorisation de l'expérience pro ne sera pas identique pour les non paramédicaux déjà en poste et les futurs embauchés :**

Par exemple : une secrétaire (30 ans expérience) ayant changé plusieurs fois d'employeurs dans son déroulement de carrière **et étant en poste au moment de la transposition de l'avenant 33**, aura un ECR expérience professionnelle inférieur à une secrétaire ayant, elle aussi, une expérience de 30 ans, mais qui sera embauchée après l'application de l'avenant 33 :

- La secrétaire en poste aura un ECR réduit (déduction faite des 50% appliqués à l'embauche).
- La nouvelle embauchée se verra attribuer un ECR reprenant l'intégralité de son déroulement de carrière.



**Auparavant, le déroulement de carrière ( expérience professionnelle et ancienneté dans la branche ) était portable et valorisé de 30% pour 30 ans d'exercice pour les soignants !**



Désormais, le déroulement de carrière est réduit et apprécie séparément l'expérience professionnelle et l'ancienneté entreprise :



La valorisation de l'expérience professionnelle sera différente selon les catégories socioprofessionnelles et les années (entre 0 et 35 ans) :

- Entre 0 et 8,5 % pour les non paramédicaux
- Entre 0 et 11,5 % pour les AS/AES/AP
- Entre 0 et 15 % pour les paramédicaux du niveau 8 et +

L'ancienneté établissement est valorisée 10% pour 40 années de bons et loyaux services !

Un changement d'employeur fera chuter l'ancienneté à 0 !

**Un déroulement de carrière complet (expérience + ancienneté) sera valorisé pour 40 années d'exercices de :**

- 18% pour les non paramédicaux
- 21,5% pour les AES/AS /AP
- 25% pour les paramédicaux, à partir du niveau 8 ( IDE,SF... )



Avant le déroulement de carrière de la filière soignante était valorisé de 30% pour 30 ans !

**Si un IDE ne change pas d'employeur, son déroulement de carrière de 30 ans augmentera sa RMAN de 25% contre 30% auparavant !  
Si un AS ne change pas d'employeur, son déroulement de carrière de 30 ans augmentera sa RMAN de 21,5% contre 30% auparavant !**



### 3. ECR ACTIVITÉS

Les ECR activités résultent de l'expertise spécifique développée dans l'emploi ou en raison de 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 être prévus par accord de branche qui les qualifie expressément d'ECR activités.

Ils peuvent se cumuler avec les ECR compétences. **Mais si l'ECR activités correspond à un ECR compétences dans son objet ou sa finalité, il n'y aura pas cumul.**

L'ECR activités sera perdu en cas de changement d'emploi qui ne répond plus aux conditions exigées.

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

**L'ECR activités permet aux employeurs d'intégrer dans le salaire conventionnel, les primes et mesures dites « Etat » créées par le Ministère !**



#### Liste des ECR activités du 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.**
- ...

#### Liste des ECR activités du Médico-social :

- **Prime ASG (PASA) de 90 € bruts mensuels.**
- **Prime prévention des risques**
- ...

#### Liste des ECR activités du Thermalisme ( non cumulable) :

- **AST..... 288€ bruts annuels**
- **CQP..... 468€ bruts annuels**
- **ECR HAUTE QUALIFICATION..... 1428€ bruts annuels**

## 4. ECR COMPÉTENCES

Les ECR compétences valorisent la progression réelle et/ou une pratique effective plus avancée (validée par l'employeur!) tel que :

- l'accomplissement d'actes d'un niveau de technicité supérieure, acquise à la suite d'une formation complémentaire spécialisée, et à la demande de l'employeur,
- une mission/responsabilité complémentaire avec ou sans formation complémentaire...

**Un guide paritaire expliquera les missions et responsabilités permettant l'attribution de cet ECR.**

**(Au 1<sup>er</sup> juin 2023, il n'est pas encore négocié mais à titre d'exemple, on pourrait supposer que les IDE de dialyse pourront bénéficier d'un ECR).**

Il peut être attribué jusqu'à 3 ECR compétences au maximum pour un même salarié. Chaque ECR peut être attribué de manière temporaire si la mission est exercée pour une durée temporaire d'au moins deux mois continus.

Si le salarié ne souhaite plus exercer les missions ou responsabilités justifiant un ECR compétences, il perdra le bénéfice des ECR correspondants. Lorsque la perte des ECR résulte d'une décision hiérarchique, le salarié conservera la rémunération correspondante sauf s'il se voit confier par l'employeur une ou plusieurs missions ou responsabilités qui accorderaient un ou des ECR compétences.

**Chaque ECR compétences attribué accorde une rémunération annuelle complémentaire calculée en pourcentage de la RMAN, qui pourra, le cas échéant, être versée mensuellement.**

Niveau	Emploi repère	Pourcentage d'augmentation ECR compétences
1	Agent thermal	1%
2	Employé des services hospitaliers	2,50%
3	Agent de stérilisation Employé de services administratifs et généraux Brancardier	2,50%
4	Animateur Cuisinier	2,50%
5	AES	3,50%
6	Secrétaire médicale	2,50%
7	Aide-soignant	3,50%
8	Assistant des services administratifs ou généraux Technicien spécialisé Préparateur en pharmacie	2,50%
9	Assistant de service social Réfèrent hébergement	2,50%
10	IDE	4,50%
11	IBODE Responsable d'unité / IDEC Kinésithérapeute	4,50%
12	Psychologue – IADE - IPA	4,50%
13	Sage-femme	4,50%
14	Responsable de service de soins	4,50%
15	Directeur des soins ou opérationnel Pharmacien Médecin	4,50%
16	Médecin coordonnateur	4,50%
17	Directeur	4,50%



**Le taux de valorisation de cet ECR est différent selon les catégories socioprofessionnelles ! ↗**



# 3. LES INDEMNITÉS



## 3.1 LES INDEMNITÉS DE SUJÉTION, VERSÉES MENSUELLEMENT

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

- **Les indemnités pour travail réalisé les dimanches et jours fériés** sont fixées 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** sont fixées à 15% du taux horaire précité, soit, **1,9368€,**

- **Les indemnités pour astreinte non déplacée** sont fixées au tiers du taux horaire précité, soit, **4,30€,**  
**Les indemnités pour astreinte déplacée** sont fixées au double du salaire horaire précité, soit, **25,8242€.**

**L'avenant 33 vise des « astreintes non déplacées » et non des « astreintes non travaillées » comme auparavant.**

**Les majorations pour les astreintes téléphoniques travaillées seront-elles toujours versées ?**

**Pour le secteur thermal :**

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

# 3.2 LES INDEMNITÉS DE SUJÉTIONS – SIMULATIONS DANS LE SECTEUR SANITAIRE



**FO DIT NON !**

## ATTENTION

A l'application de l'avenant 33, le montant des indemnités dimanches et JF reste identique mais pas le calcul.

**Le montant des indemnités de nuit et d'astreinte changera car elles ne seront plus indexées au taux horaire du salarié.**

**Désormais, le taux horaire pour le calcul des indemnités sera indexé à la RMAN de niveau 2 (correspondant aux ASH) soit 12,912€.**

La conséquence du gel des salaires (constant dans la branche), impactera en priorité les bas salaires (dont ce niveau 2) **ce qui aura pour conséquence le gel du taux des indemnités pour le porter au taux horaire du smic ou même infra-smic.**

Comparatif entre un salaire conventionnel (avenant 32+ Ségur) versus avenant 33.

IBODE	Astreinte non travaillée		Astreinte travaillée	
	1/3 du TX HORAIRE		200% du TX HORAIRE	
ANCIENNETE	AVANT	AVENANT 33	AVANT	AVENANT 33
1 ANS	4,88 €	4,3040 € ↓	29,2767 €	25,8242 € ↓
10 ANS	5,28 €	4,3040 € ↓	31,6701 €	25,8242 € ↓
20 ANS	5,77 €	4,3040 € ↓	34,6378 €	25,8242 € ↓
30 ANS	6,32 €	4,3040 € ↓	37,8928 €	25,8242 € ↓

IDE	INDEMNITE DE NUIT	
	15% DU TX HORAIRE	
ANCIENNETE	AVANT	AVENANT 33
1 ANS	2,0378 €	1,9368 € ↓
10 ANS	2,2101 €	1,9368 € ↓
20 ANS	2,4112 €	1,9368 € ↓
30 ANS	2,6409 €	1,9368 € ↓

AS	INDEMNITE DE NUIT	
	15% du TAUX HORAIRE	
ANCIENNETE	AVANT 15%	AVENANT 33
1 ANS - avenant 32	1,9472 €	1,9368 € ↓
10 ANS- avenant 32	1,9566 €	1,9368 € ↓
20 ANS	2,0670 €	1,9368 € ↓
30 ANS	2,2042 €	1,9368 € ↓

## 3.3 LES AUTRES INDEMNITÉS



### ➤ Indemnité de changement d'emploi :

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.

### ➤ Indemnité de spécialisation :

Un dispositif est mis en place pour valoriser 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 de l'avenant 33. 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.

**Pour FO, il s'agit d'une mesure discriminatoire car elle ne vise pas toutes les catégories socioprofessionnelles.**



# 3. LE COMPARATIF ANNUEL



**La structure de la rémunération ne s'impose pas aux entreprises de la branche** : elles peuvent appliquer une autre structure de rémunération pour leurs salariés. Elles devront juste s'assurer que le montant de la rémunération effective du salarié soit au moins égal au montant 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 quelle que soit leur périodicité de versement, leur nature et leur finalité à l'**exception des éléments suivants** :

- Les remboursements des frais professionnels et les contreparties au temps d'habillage et de déshabillage,
- Les majorations ou primes pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, les heures supplémentaires/complémentaires,
- Les indemnités pour sujétions spéciales telles que définies par la convention collective,
- Les dispositifs d'épargne salariale et tous les compléments de ressources ne constituant pas du salaire au sens de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale et comportant des exonérations fiscales et/ou sociales (prime de partage de valeur, prime transport...).

**Au plus tard à la fin de l'année civile (dès décembre 2024), l'employeur procédera à une comparaison entre la rémunération annuelle conventionnelle (RAC) et la rémunération annuelle effectivement perçue.**

**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.**

**Les régularisations annuelles baisseront à chaque augmentation salariale (négociations établissement, SMIC...) du montant correspondant à cette même augmentation = neutralisation !**

The Magic show FHP

**LE TOUR DE PASSE-PASSE DE LA FHP :  
DONNER D'UNE MAIN ET PRENDRE DE L'AUTRE !**

**FO DIT NON !**

# Comparer son salaire réel avec le salaire conventionnel de l'avenant 33 :

Rechercher votre revenu **mensuel fixe**. Il s'agit de la ligne qui regroupe l'ensemble des rémunérations fixes : salaire de base, primes de services, primes d'Etat, les ségurs... C'est normalement la ligne qui permet de définir le taux horaire des heures supplémentaires. ( On ne peut pas affirmer que toutes les paies sont conformes !)

## Salaire

Salaire de base	A	
Prime 1	B	
Prime 2	C	
....	D	

**Salaire mensuel fixe** E .....

**Salaire annuel fixe** F = E x 12 .....

### Primes non mensuelles \*

*PFA, Ancienneté, assiduité...	1	.....
Attention mettre le montant annuel :	2	.....
x4 si trimestriel ou x2 si semestriel	3	.....
	4	.....

**Ajouter les primes non mensuelles \* G = 1+2+3+4** .....

**SALAIRE ANNUEL REEL** H = F+G .....



## Avenant 33

**RMAN** .....

### ECR

ECR Expérience	.....
ECR Ancienneté	.....
ECR Compétences	.....
ECR Activités	.....

**SALAIRE CONVENTIONNEL ANNUEL** = RMAN + ECR .....



**En cas de régularisation annuelle, il faudra exiger le recalcul de certains éléments variables de l'année écoulée (heures supplémentaires...) !  
Il ne faudra pas oublier le recalcul des indemnités de prévoyance, si concerné !**





Un simulateur **FO** vous permettra de réaliser des simulations.

Trouver en quelques clics le salaire annuel conventionnel de l'avenant 33,

Faire un comparatif avec son salaire établissement.



Comparer son salaire réel avec le salaire conventionnel de l'avenant 33 :

Rechercher votre revenu mensuel fixe.  
C'est la ligne qui regroupe l'ensemble des rémunérations fixes : salaire de base, primes de services, primes d'Etat, les ségurs...

Salaire de base	A	
Prime 1	B	
Prime 2	C	
...	D	
Salaire mensuel fixe	E	- €
Salaire annuel fixe	F = Ex12	- €

Primes non mensuelles \*


*PFA, Ancienneté, assiduité...	N°1	- €
*Attention inscrire le montant annuel : x4 si trimestriel ou x2 si semestriel !	N°2	- €
	N°3	- €
	N°4	- €


Ajouter les primes non mensuelles \* G - €

SALAIRE ANNUEL REEL	H = F+G	- €
SALAIRE ANNUEL AVENANT 33		0,00 €

Différentiel : 0,00 €

Votre salaire est identique !



CLIQUEZ ICI 

EMPLOI Sélectionner un emploi !

NIVEAU 0

RMAN - €

ECR compétences	0	0,00%	- €
ECR expérience pro	0	0,00%	- €
ECR ancienneté	0	0,00%	- €
ECR activités	Sélectionner l'ECR !	- €	- €

Total brut annuel AVENANT 33 - €

Total brut mensuel (à titre indicatif) - €



# SIMULATIONS THÉORIQUES - ASH - FHP

Il convient de bien comprendre qu'il s'agit ici de **simulations théoriques** car des établissements ont mis en place des mesures locales (un point largement au-dessus ou des primes établissements) pour s'adapter au marché de l'emploi et pallier aux pénuries de personnel !

Prenons l'exemple d'une ASH (10 ans d'expérience et d'ancienneté).  
Positionnement en Ea, un coef à 194 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	25 435,50 €
Salaire forfaitaire de l'avenant 32	AVENANT 32 CCU	20 962,32 €
	REGUL ANNUEL SMIC	
<b>GAS avenant 32 est neutralisée par les augmentations du SMIC !</b>	GAS avenant 32	4,08 €
	SEGUR annuel	2 472,00 €
	<b>SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL</b>	<b>23 438,40 €</b>
	<b>Différence</b>	<b>- 1 997,10 €</b>

Dans cet exemple, il y aura une régularisation car le salaire réel est inférieur à celui de l'avenant 33.

Ces exemples, même s'ils sont théoriques, révèlent que le salarié devra patienter le 31/12 pour bénéficier du salaire conventionnel.

Gardons cette ASH (10 ans d'expérience et d'ancienneté)

**et projetons-nous dans 5 ans (soit 15 ans d'ancienneté) avec une augmentation du SMIC à 10% (16% étant l'évolution réelle du smic entre 2018 et 2023)**

Positionnement en E-a, un coef à 220 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	25 967,50 €
Salaire forfaitaire de l'avenant 32	AVENANT 32 CCU	21 004,32 €
	SMIC + 10%	2096,64
<b>GAS avenant 32 est neutralisée par les augmentations du SMIC !</b>	GAS avenant 32	- €
<b>Le ségur compense les augmentations du SMIC</b>	SEGUR annuel	2 472,00 €
	<b>SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL</b>	<b>25 572,96 €</b>
	<b>Différence</b>	<b>- 394,54 €</b>

Dans cet exemple, il y aura toujours une régularisation mais **à la baisse** : conséquence du gel des salaires conventionnels avec un Ségur qui compensera les évolutions du SMIC !

Cet exemple, même s'il est théorique, illustre bien l'absorption du Ségur par les augmentations du smic : auparavant, le Ségur s'ajoutait au salaire réel !

L'avenant 33 valorise 5 années d'ancienneté (+532€) mais réduit la régularisation soit une perte de pouvoir d'achat de 1602€ brut qui évoluera dans le temps jusqu'à l'absorption complète du Ségur !



# SIMULATIONS THÉORIQUES - SECRÉTAIRE MÉDICAL - FHP

Il convient de bien comprendre qu'il s'agit ici de **simulations théoriques** car des établissements ont mis en place des mesures locales (un point largement au-dessus, des primes établissements...) pour s'adapter au marché de l'emploi et pallier aux pénuries de personnel !

Prenons l'exemple d'une secrétaire médicale (10 ans d'expérience et d'ancienneté).  
Positionnement en EHQa, un coef à 213 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	25 435,50 €
Salaire forfaitaire de l'avenant 32	AVENANT 32 CCU	20 962,32 €
	REGUL ANNUEL SMIC	
<b>GAS avenant 32 est neutralisée</b>	GAS avenant 32	4,08 €
<b>par les augmentations du SMIC !</b>	SEGUR annuel	2 472,00 €
	SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL	23 438,40 €
	Différence	- 1 997,10 €

Dans cet exemple, il y aura une régularisation car le salaire réel est inférieur à celui de l'avenant 33.

Ces exemples, même s'ils sont théoriques, révèlent que le salarié devra patienter le 31/12 pour bénéficier du salaire conventionnel.

Gardons cette secrétaire médicale (10 ans d'expérience et d'ancienneté)  
**et projetons-nous dans 5 ans (soit 15 ans d'ancienneté) avec une augmentation du SMIC à 10%**  
(16% étant l'évolution réelle du SMIC entre 2018 et 2023)  
Positionnement en EHQa, un coef à 220 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	26 409,50 €
Salaire forfaitaire de l'avenant 32	AVENANT 32 CCU	21 004,32 €
	SMIC + 10%	2 096,64 €
<b>GAS avenant 32 est neutralisée</b>	GAS avenant 32	- €
<b>par les augmentations du SMIC</b>	SEGUR annuel	2 472,00 €
<b>Le ségur compense les augmentations du SMIC</b>	SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL	25 572,96 €
	Différence	- 836,54 €

Dans cet exemple, il y aura toujours une régularisation mais **à la baisse** : conséquence du gel des salaires conventionnels et un Ségur qui compensera les évolutions du SMIC !

Cet exemple, même s'il est théorique, illustre bien l'absorption du Ségur par les augmentations du smic : auparavant, le Ségur s'ajoutait au salaire réel !

L'avenant 33 valorise 5 années d'ancienneté (+974€) mais réduit la régularisation de 1160€ soit une perte de pouvoir d'achat de 1160€ brut qui évoluera dans le temps jusqu'à l'absorption complète du Ségur !



# SIMULATIONS THÉORIQUES – AIDE-SOIGNANT- FHP

Il convient de bien comprendre qu'il s'agit ici de **simulations théoriques** car des établissements ont mis en place des mesures locales (un point largement au-dessus, des primes établissement...) pour s'adapter au marché de l'emploi et pallier aux pénuries de personnel !

Ces exemples, même s'ils sont théoriques, illustrent bien que la classification ne récompense pas le déroulement de carrière !

Prenons l'exemple d'une aide soignante (1 an d'expérience et d'ancienneté).

Positionnement en EQa, un coef à 192 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	25 070,50 €
Salaire forfaitaire de l'avenant 32	AVENANT 32 CCU	20 836,32 €
	RAG (5%)	
	GAS avenant 32	
	SEGUR annuel 1 & 2	2 700,00 €
	<b>SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL</b>	<b>23 536,32 €</b>
	<b>Différence</b>	<b>- 1 534,18 €</b>

Dans cet exemple, il y aura une régularisation car le salaire réel est inférieur à celui de l'avenant 33.

Ces exemples, même s'ils sont théoriques, révèlent que le salarié devra patienter le 31/12 pour bénéficier du salaire conventionnel.

Prenons l'exemple d'une aide soignante (10 ans d'expérience et d'ancienneté).

Positionnement en EQa, un coef à 210 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	26 799,50 €
Salaire forfaitaire de l'avenant 32	AVENANT 32 CCU	20 944,32 €
	RAG (5%)	
	GAS avenant 32	
	SEGUR annuel 1 & 2	2 700,00 €
	<b>SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL</b>	<b>23 644,32 €</b>
	<b>Différence</b>	<b>- 3 155,18 €</b>

Dans cet exemple, il y aura une régularisation car le salaire réel est inférieur à celui de l'avenant 33.

Prenons l'exemple d'une aide soignante (30 ans d'expérience et d'ancienneté).

Positionnement en EHQa, un coef à 256 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	29 146,00 €
Salaire forfaitaire de l'avenant 32	Salaire CCU	22 302,72 €
	RAG (5%)	1 115,14 €
	GAS avenant 32	645,12 €
	SEGUR annuel 1 & 2	2 700,00 €
	<b>SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL</b>	<b>26 762,98 €</b>
	<b>Différence</b>	<b>- 2 383,02 €</b>

Dans cet exemple, il y aura une régularisation car le salaire réel est inférieur à celui de l'avenant 33.



# SIMULATIONS THÉORIQUES - INFIRMIER- FHP

Il convient de bien comprendre qu'il s'agit ici de **simulations théoriques** car des établissements ont mis en place des mesures locales (un point largement au-dessus, des primes établissement...) pour s'adapter au marché de l'emploi et pallier aux pénuries de personnel !

Ces exemples, même s'ils sont théoriques, illustrent bien que la classification ne récompense pas le déroulement de carrière !

Prenons l'exemple d'une infirmière (1 an d'expérience et d'ancienneté).

Positionnement en Ta, un coef à 248 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	<b>AVENANT 33</b>	30 900,00 €
<b>Salaire forfaitaire de l'avenant 32</b>	SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL	21 605,76 €
	RAG (5%)	1 080,29 €
	GAS avenant 32	624,96 €
	SEGUR annuel 1 & 2	3 120,00 €
	<b>SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL</b>	<b>26 431,01 €</b>
	<b>Différence</b>	<b>- 4 468,99 €</b>

Dans cet exemple, il y aura une régularisation car le salaire réel est inférieur à celui de l'avenant 33.

Ces exemples, même s'ils sont théoriques, révèlent que la salariée devra patienter le 31/12 pour bénéficier du salaire conventionnel.

Prenons l'exemple d'une infirmière (10 ans d'expérience et d'ancienneté).

Positionnement en Ta, un coef à 272 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	<b>AVENANT 33</b>	33 000,00 €
<b>Salaire forfaitaire de l'avenant 32</b>	SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL	23 696,64 €
	RAG (5%)	1 184,83 €
	GAS avenant 32	685,44 €
	SEGUR annuel 1 & 2	3 120,00 €
	<b>SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL</b>	<b>28 686,91 €</b>
	<b>Différence</b>	<b>- 4 313,09 €</b>

Dans cet exemple, il y aura une régularisation car le salaire réel est inférieur à celui de l'avenant 33.

Prenons l'exemple d'une infirmière (30 ans d'expérience et d'ancienneté).

Positionnement en Ta, un coef à 332 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	<b>AVENANT 33</b>	36 450,00 €
<b>Salaire forfaitaire de l'avenant 32</b>	SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL	28 923,84 €
	RAG (5%)	1 446,19 €
	GAS avenant 32	836,64 €
	SEGUR annuel 1 & 2	3 120,00 €
	<b>SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL</b>	<b>34 326,67 €</b>
	<b>Différence</b>	<b>- 2 123,33 €</b>

Dans cet exemple, il y aura une régularisation car le salaire réel est inférieur à celui de l'avenant 33.





# SIMULATIONS THÉORIQUES – SAGE-FEMME-FHP

Il convient de bien comprendre qu'il s'agit ici de **simulations théoriques** car des établissements ont mis en place des mesures locales (un point largement au-dessus, des primes établissement...) pour s'adapter au marché de l'emploi et pallier aux pénuries de personnel !

Prenons l'exemple d'une sage femme (1 an d'expérience et d'ancienneté).

Positionnement en AMa, un coef à 286 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	<b>AVENANT 33</b>	39 240,00 €
<b>Salaire forfaitaire de l'avenant 32</b>	SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL	24 916,32 €
	RAG (5%)	1 245,82 €
	GAS avenant 32	720,72 €
	SEGUR annuel 1	2 472,00 €
	Prime exercice médical	4 632,00 €
	<b>SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL</b>	<b>33 986,86 €</b>
	<b>Différence</b>	<b>- 5 253,14 €</b>

Dans cet exemple, il y aura une régularisation car le salaire réel est inférieur à celui de l'avenant 33.



Prenons l'exemple d'une sage-femme (30 ans d'expérience et d'ancienneté).

Positionnement en AMa, un coef à 381 et un point à 7,26

Salaire annuel Avenant 33	<b>AVENANT 33</b>	45 456,00 €
<b>Salaire forfaitaire de l'avenant 32</b>	SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL	33 192,72 €
	RAG (5%)	1 659,64 €
	GAS avenant 32	960,12 €
	Prime exercice médical	4 632,00 €
	SEGUR annuel 1	2 472,00 €
	<b>SALAIRE ANNUEL CONVENTIONNEL ACTUEL</b>	<b>42 916,48 €</b>
	<b>Différence</b>	<b>- 2 539,52 €</b>

Dans cet exemple, il y aura une régularisation car le salaire réel est inférieur à celui de l'avenant 33.

Ces exemples, même s'ils sont théoriques, illustrent bien que la classification ne récompense pas le déroulement de carrière !

Ces exemples, même s'ils sont théoriques, révèlent que le salarié devra patienter le 31/12 pour bénéficier du salaire conventionnel (sauf pour l'ECR activités correspondant à la prime exercice médical, qui reste versé mensuellement !).

# ATTENTION



Pour Force ouvrière, la branche professionnelle doit garantir un même socle de droits pour tous les salariés d'un même secteur d'activité et réguler la concurrence entre les entreprises. Force Ouvrière n'a pas signé l'avenant 33 portant sur les classifications dans la branche de l'hospitalisation privée, pour de nombreuses raisons qui vous sont détaillées dans cette analyse. Cette analyse vous aidera à comprendre et à mesurer les effets de l'avenant 33 sur la structure de rémunération de votre établissement.

Cet avenant 33 permet notamment aux employeurs de faire un hold-up des primes d'Etat. Désormais, les employeurs souhaitent faire main basse sur les primes et éléments de rémunérations obtenus par la négociation collective en entreprise (NAO, protocole de fin de conflit...).

Nous constatons déjà que les établissements privés et les grands groupes, appuyés par les syndicats signataires (CFDT/UNSA), vantent les pseudos bénéfices de cet avenant et proposent déjà aux organisations syndicales de dénoncer les accords d'entreprise pour, selon eux, simplifier « la paie ». Selon les rapports de branche, peu d'établissements proposeraient un salaire conventionnel ce qui signifie que pour les autres, la révision ou la dénonciation des accords d'entreprise aura pour conséquence la perte des acquis (primes de services, de fin d'année...).

**C'est pourquoi nous vous demandons d'être bien vigilant, de faire des comparatifs avec le simulateur FO que nous vous avons fourni et de nous consulter sur toutes les dénonciations ou révisions de vos accords d'entreprise.**

**Vous trouverez, ci-après, des simulations réalisées dans un établissement Ramsay qui illustrent la perte des acquis.**



# Dénonciation et révision d'accord

La dénonciation et la révision d'un accord d'entreprise n'ont pas les mêmes effets sur le contrat de travail.

**L'avenant de révision** se substitue immédiatement au texte antérieur. L'ensemble des salariés ne pourront plus invoquer les dispositions de l'accord initial. Les salariés ne peuvent ni demander le maintien des anciennes dispositions au titre des avantages individuels acquis, ni prétendre que leur contrat de travail a été modifié puisque les dispositions d'un accord collectif ne s'incorporent pas au contrat de travail.

**Dans le cas d'une dénonciation**, l'accord collectif n'est plus applicable. Toutefois, la loi prévoit une survie temporaire pendant un délai maximum de 12 mois (soit 15 mois avec le préavis).

Au terme du délai de survie, si aucun accord de substitution n'est signé, celui qui a été dénoncé cesse d'être applicable mais les salariés conservent les avantages individuels acquis (C. trav., art. L. 2261-13). Les avantages individuels acquis intégreront alors le contrat de travail des salariés concernés.

Les avantages acquis seront « gelés » au niveau qu'ils avaient atteint au moment de la dénonciation et n'évolueront plus. Par exemple, un 13e mois, maintenu au titre des avantages acquis, ne suivra pas la progression du salaire de l'intéressé.

Un accord collectif de substitution conclu postérieurement à l'expiration du préavis prévu à l'article L. 2261-13 du Code du travail ne fait pas obstacle à la conservation par le salarié, des avantages individuels acquis (Cass. soc., 31 janv. 2007, no 05-17216).

Dans ces exemples, il n'y a aura pas de régularisation car le salaire réel est supérieur à celui de l'avenant 33. La dénonciation ou la révision des accords pourraient avoir pour conséquence une perte annuelle de revenu de 423,82€ et 75,86€ brut.

Prenons l'exemple d'une secrétaire médicale (10 ans d'expérience et d'ancienneté et un point à 6,85).

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	25 435,50 €
Son salaire établissement est de	AVENANT 32	1 746,86 €
	SEGUR 1	206,00 €
	GAS AVENANT 32	
	SALAIRE MENSUEL	1 952,86 €
	SALAIRE ANNUEL	23 434,32 €
Elle bénéficie d'une prime de fin d'année	PFA	1 660,00 €
Elle bénéficie d'une prime d'ancienneté	ANCIENNETE	765,00 €
	SALAIRE ANNUEL REEL	25 859,32 €

+ 423,82€ annuel

Dans cet exemple, il n'y aura pas de régularisation car le salaire réel est supérieur à celui de l'avenant 33.



Gardons l'exemple de cette secrétaire médicale

Comparons l'avenant 33 versus le système actuel et projetons-nous dans 5 ans (soit 15 ans d'ancienneté) avec une augmentation du SMIC de 10% soit 1921,92€ brut (16% étant l'évolution réelle du smic entre 2018 et 2023)

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	26 409,50 €
Son salaire établissement sera de	SMIC 2028 (+10%)	1 921,92 €
	SEGUR	206,00 €
	SALAIRE MENSUEL 2028	2 127,92 €
	SALAIRE ANNUEL ETABLISSEMENT	25 535,04 €
Elle bénéficie d'une prime de fin d'année	PFA	1 660,00 €
Elle bénéficie d'une prime d'ancienneté	ANCIENNETE	840,00 €
	SALAIRE ANNUEL REEL	28 035,04 €

+1625,54€ annuel



Prenons l'exemple d'une secrétaire médicale (15 ans d'expérience et d'ancienneté et un point à 6,85).

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	26 409,50 €
Son salaire établissement est de	AVENANT 32	1 750,36 €
	SEGUR 1	206,00 €
	GAS AVENANT 32	42,42 €
	SALAIRE MENSUEL	1 998,78 €
	SALAIRE ANNUEL	23 985,36 €
Elle bénéficie d'une prime de fin d'année	PFA	1 660,00 €
Elle bénéficie d'une prime d'ancienneté	ANCIENNETE	840,00 €
	SALAIRE ANNUEL REEL	26 485,36 €

+ 75,86€ annuel

Dans cet exemple, il n'y aura pas de régularisation car le salaire réel est supérieur à celui de l'avenant 33.

L'avenant 33 absorbe quasiment le Ségur et les mesures établissement.

Le ségur et les mesures établissement sont absorbées après 15 ans d'ancienneté

Exemples de simulations réalisées dans un établissement Ramsay.

La structure actuelle est mieux disante puisque le Ségur et les primes d'établissement s'ajoutent au salaire réel.

Sans l'avenant 33, cette secrétaire verrait sa rémunération augmenter de 1625€ brut annuel après 5 ans, soit, 1549€ brut annuel de plus. L'avenant 33 apporte seulement une régularisation annuelle de 75,88€ brut annuel.

L'avenant 33 va geler son salaire !



**Le Ségur et les mesures issues d'accords d'entreprise sont complètement absorbés par l'avenant 33. Dans ces exemples, il n'y aura pas de régularisation. La dénonciation ou la révision des accords d'entreprise pourraient avoir pour conséquence une perte de revenu annuel (18,50€ ou 699,40€ brut).**

Prenons l'exemple d'une aide-soignante EHQ-a (10 ans d'expérience et d'ancienneté, un point à 6,85 et des accords d'entreprise en vigueur).

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	26 799,50 €
Son salaire établissement est de	AVENANT 32	1 568,65 €
	PRIMES SERVICES	200,00 €
	GAS AVENANT 32	44,10 €
	SEGUR 1	206,00 €
	SEGUR 2	19,00 €
	SALAIRE MENSUEL	2 037,75 €
	SALAIRE ANNUEL	24 453,00 €
Elle bénéficie d'une prime de fin d'année	PFA	1 600,00 €
Elle bénéficie d'une prime d'ancienneté	ANCIENNETE	765,00 €
	SALAIRE ANNUEL REEL	26 818,00 €
		≠ +18,50€ annuel

Prenons l'exemple d'une aide-soignante EHQ-a (30 ans d'expérience et d'ancienneté, un point à 6,85 et des accords d'entreprise en vigueur).

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	29 146,00 €
Son salaire établissement est de	SALAIRE CCU 6,85	1 753,60 €
	PRIME DE SERVICE	200,00 €
	GAS AVENANT 32	44,10 €
	SEGUR 1	206,00 €
	SEGUR 2	19,00 €
	SALAIRE MENSUEL	2 222,70 €
	SALAIRE ANNUEL	26 672,40 €
Elle bénéficie d'une prime de fin d'année	PFA	1 928,00 €
Elle bénéficie d'une prime d'ancienneté	ANCIENNETE	1 245,00 €
	SALAIRE ANNUEL REEL	29 845,40 €
		≠ + 699,40€ annuel

**Exemples de simulations réalisées dans un établissement Ramsay.**



Gardons l'exemple de cette aide-soignante

Comparons l'avenant 33 versus le système actuel et projetons-nous dans 5 ans (soit 15 ans d'ancienneté) avec une augmentation du SMIC à 10% (16% étant l'évolution réelle du smic entre 2018 et 2023)

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	27 911,00 €
Son salaire établissement sera de	SMIC 2028 (+10%)	1 921,92 €
	SEGUR 1	206,00 €
	SEGUR 2	19,00 €
	SALAIRE MENSUEL 2028	2 146,92 €
	SALAIRE ANNUEL ETABLISSEMENT	25 763,04 €
Elle bénéficie d'une prime de fin d'année	PFA	1 800,00 €
Elle bénéficie d'une prime d'ancienneté	ANCIENNETE	840,00 €
	SALAIRE ANNUEL REEL	28 403,04 €
		≠ + 492,04€ annuel

**Une projection à 5 ans maintient un salaire réel supérieur à celui de l'avenant.**

**La structure actuelle est mieux disante puisque le Ségur et les primes établissement s'ajoutent au salaire réel.**

**Ces simulations démontrent une perte de pouvoir d'achat en raison de l'intégration du Ségur et des primes annuelles dans le comparatif.**

Gardons l'exemple de la seconde aide-soignante

Comparons l'avenant 33 versus le système actuel et projetons-nous dans 5 ans (soit 35 ans d'ancienneté) avec une augmentation du SMIC de 10% soit 1921,92€ brut (16% étant l'évolution réelle du smic entre 2018 et 2023)

Salaire annuel Avenant 33	AVENANT 33	29 146,00 €
Son salaire établissement sera de	SMIC 2028 (+10%)	1 921,92 €
	SALAIRE CCU 6,85	1 753,60 €
	PRIME DE SERVICE	200,00 €
	GAS AVENANT 32	44,10 €
	SEGUR 1	206,00 €
	SEGUR 2	19,00 €
	SALAIRE MENSUEL 2028	2 222,70 €
	SALAIRE ANNUEL ETABLISSEMENT	26 672,40 €
Elle bénéficie d'une prime de fin d'année	PFA	1 928,00 €
Elle bénéficie d'une prime d'ancienneté	ANCIENNETE	1 320,00 €
	SALAIRE ANNUEL REEL	29 920,40 €
		≠ + 774,40€ annuel



### Prenons l'exemple d'une infirmière en chirurgie (10 ans d'expérience et d'ancienneté et un point à 6,85)

Salaire annuel Avenant 33	<b>AVENANT 33</b>	<b>33 000,00 €</b>
Son salaire établissement est de	SALAIRE BASE	1 863,20 €
	SEGUR 1	206,00 €
	SEGUR 2	54,00 €
	GAS AVENANT 32	60,06 €
	<b>PRIME SERVICES</b>	<b>260,00 €</b>
	SALAIRE MENSUEL	2 443,26 €
	<b>SALAIRE ANNUEL</b>	<b>29 319,12 €</b>
Elle bénéficie d'une prime de fin d'année	<b>PFA</b>	<b>2 015,42 €</b>
Elle bénéficie d'une prime d'ancienneté	<b>ANCIENNETE</b>	<b>525,00 €</b>
	<b>SALAIRE ANNUEL REEL</b>	<b>31 859,54 €</b>

- 1140,46€ annuel

**Le Ségur et les mesures issues d'accords d'entreprise sont complètement absorbés par l'avenant 33. Dans cet exemple, il y aura une régularisation de 1140€ brut.**

**Exemples de simulations réalisées dans un établissement Ramsay.**

**Dans cet exemple, il n'y a pas de régularisation car le salaire réel est supérieur à celui de l'avenant 33. La dénonciation ou la révision des accords d'entreprise pourraient avoir pour conséquence une perte de revenu de 1127,72 brut annuel.**

### Prenons l'exemple d'une infirmière en chirurgie (30 ans d'ancienneté et d'expérience et un point à 6,85)

Salaire annuel Avenant 33	<b>AVENANT 33</b>	<b>36 450,00 €</b>
Son salaire établissement est de	SALAIRE DE BASE	2 274,20 €
	SEGUR 1	206,00 €
	SEGUR 2	54,00 €
	GAS AVENANT 32	60,06 €
	<b>PRIME SERVICES</b>	<b>260,00 €</b>
	SALAIRE MENSUEL	2 854,26 €
	<b>SALAIRE ANNUEL</b>	<b>34 251,12 €</b>
Elle bénéficie d'une prime de fin d'année	<b>PFA</b>	<b>2 501,60 €</b>
Elle bénéficie d'une prime d'ancienneté	<b>ANCIENNETE</b>	<b>825,00 €</b>
	<b>SALAIRE ANNUEL REEL</b>	<b>37 577,72 €</b>

# CONCLUSION : UNE BELLE MASCARADE !

Une classification et grille de salaire qui ne s'appliquent que si le Patronat obtient l'obtention ou l'octroi de l'intégralité des financements par les pouvoirs publics ! Le patronat réclame toujours une enveloppe majorée, calculée sur des estimations théoriques basées sur la grille conventionnelle actuelle alors que la rémunération réelle est largement au-dessus du salaire conventionnel pour la grande majorité des établissements.

Un avenant qui entrera en vigueur au **1er janvier 2024** mais son application effective interviendra au plus tard au mois de décembre 2024, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2024 en cas d'impact éventuel sur les heures supplémentaires et les heures complémentaires.

Les indemnités de sujétion ne s'appliqueront qu'à compter du 1er janvier 2025. Le nouveau calcul est préjudiciable aux salariés.

## Une individualisation des rémunérations, au bon vouloir des employeurs :

Une liberté laissée aux employeurs de positionner un emploi à un niveau ou à un statut professionnel différent !

Un positionnement incohérent des emplois entre les statuts Technicien / Cadre et Agent de Maîtrise.

Une classification et une grille de salaire qui ne s'imposent pas aux établissements.

Les augmentations de salaire ne garantissent plus une hausse générale des rémunérations mais **s'opéreront selon les niveaux !**

Les ECR expérience, ancienneté et compétences ne seront appréciés qu'annuellement et donc versés annuellement ?

## Une classification générant une perte pour les salariés :

Les primes d'Etat ne sont plus sécurisées et seront vite absorbées par les augmentations du SMIC pour les emplois jusqu'au niveau 6.

Un taux horaire pour le calcul des indemnités de sujétion indexé à la RMAN de niveau 2 (correspondant aux ASH) soit 12,912€ !

Un déroulement de carrière qui ne valorise plus l'ancienneté et l'expérience professionnelle au niveau de la Branche !

Un déroulement de carrière différent selon les catégories socioprofessionnelles !

Un déroulement de carrière fortement réduit pour une carrière complète !

Une régularisation annuelle s'opérera si le comparatif annuel constate un écart. **Les augmentations de salaire entreprises ou légales (SMIC) viendront en déduction et auront pour finalité de geler les salaires conventionnels et ainsi positionner rapidement les niveaux 1 à 6 au SMIC !**

Un écart minimal annuel de 100€ brut entre les premiers niveaux ! **INSUFFISANT** : tassement des salaires entre les premiers niveaux (jusqu'au niveau 6) !

Cet écart minimal annuel n'empêchera pas les niveaux infra-smic.

**Cette classification est un véritable hold-up des primes d'Etat et des négociations d'entreprise.**

**Elle ne répond pas au besoin de recrutement\* et de fidélisation du secteur !**

(\*sauf IDE jeunes diplômés : constat fait par nos premières simulations ! Une mesure qui sera, assurément financée, à moyen terme par le gel des salaires des bas salaires découlant de l'intégration du Ségur dans la RMAN!) !





## **Union Nationale des syndicats de la Santé Privée FORCE OUVRIERE**

**153,155, Rue de Rome – 75017 – PARIS**

**Tèl : 01.44.01.06.10**

**Courriel : [secretariat@unsfo.org](mailto:secretariat@unsfo.org)**

**Délégation FO pour la branche de l'hospitalisation privée à but lucratif :**

**Claude HARRIET - CCU du 18/04/2002 (FHP) – Trésorier Général de l'UNSSP FO**

**Delphine VOISIN - CCU du 18/04/2002 (FHP)**

**Carmen CATARINO - CCU du 18/04/2002 (FHP)**

**Sophie DEBAS - CCU du 18/04/2002 (FHP)**

**Ludovic BONKOSKI - CCU du 18/04/2002 (Synerpa / Thermalisme)**

**Marie-Thérèse FELIX-NAIX - CCU du 18/04/2002 (Synerpa / Thermalisme)**

**Lucie Rodriguez - CCU du 18/04/2002 (Synerpa)**



# BULLETIN D'ADHÉSION



✂

## Bulletin d'adhésion

Je soussigné(e)  M.  Mme

Nom : ..... Prénom : .....

Mail perso : ..... Tél. perso : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Date : .....

Signature :

**FO**  
www.force-ouvriere.fr

**A remettre à votre délégué FORCE OUVRIERE**