

**AVENANT N°76
DU 27 JUIN 2019
RELATIF A LA CLASSIFICATION ET AUX SALAIRES**

ENTRE :

- la CONFEDERATION DES SYNDICATS MEDICAUX FRANÇAIS (C.S.M.F.),
- la FEDERATION DES MEDECINS DE FRANCE (F.M.F.),
- le SYNDICAT DES MEDECINS LIBERAUX (S.M.L.),
- la FEDERATION FRANCAISE DES MEDECINS GENERALISTES (MG France),

d'une part,

ET

- la CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.),
- la CONFEDERATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (C.F.T.C.),
- la CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.),
- FORCE OUVRIERE (F.O.),
- l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES (U.N.S.A.),

d'autre part,

IL EST PRÉALABLEMENT EXPOSÉ CE QUI SUIT :

Le présent avenant a pour objet de modifier le système de classification des emplois au sein de la branche des cabinets médicaux.

Le nouveau système de classification décrit ci-après répond notamment aux objectifs suivants :

- doter les cabinets médicaux d'une cartographie actualisée des emplois de la branche et applicable dans toutes les structures, quelle que soit leur taille,

et

- donner aux salariés permanents une meilleure visibilité sur les parcours de carrière possibles au sein de chacune des filières professionnelles de la branche et entre ces filières.

Les partenaires sociaux, tout au long du travail d'élaboration de la méthode et des critères de classification ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

JM
W
41
CH
JCS
CH

À cet égard, tant la méthode que les critères de classification, ont été analysés, par la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, afin de vérifier qu'ils n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi étaient prises en compte.

La branche des cabinets médicaux étant très majoritairement composée de petites et très petites entreprises, le présent avenant a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de cinquante salariés.

CELA EXPOSÉ, IL EST ARRÊTÉ ET CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1. Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions relatives à la classification professionnelle applicables au sein de la branche des cabinets médicaux. Les dispositions du présent avenant se substituent à toute autre disposition de la convention collective, des accords et des avenants de cette branche ayant le même objet.

Article 2. Filières professionnelles

La nouvelle grille de classification professionnelle est fondée sur cinq filières professionnelles correspondant aux activités des cabinets médicaux :

- la filière médicale,
- la filière médico-technique,
- la filière paramédicale,
- la filière transversale,
- et
- la filière management.

Article 3. Emplois repères

La nouvelle grille de classification professionnelle s'articule autour de seize emplois repères dont les intitulés sont génériques et qui sont chacun rattachés à l'une des cinq filières métiers.

Filières professionnelles	Emplois repères	Exemples de postes
Médicale	Médecin	
	Maïeuticien(ne)	

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SW', 'JSS', 'N', '911', 'ES', 'KH', and 'CH'.

Filières professionnelles	Emplois repères	Exemples de postes
Médico-technique	Assistant(e) médical(e) et médico-technique	Secrétaire médical(e), Assistant(e) médical(e), Assistant(e) médico-technique
	Manipulateur(trice) d'Électro-Radiologie Médicale	Manipulateur(trice) dosimétrie
	Technicien(ne) de laboratoire	Technicien(ne) de laboratoire
Paramédicale	Auxiliaire de soins	Aide-soignant(e), Auxiliaire de puériculture, Aide médico-psychologique, Assistant(e) dentaire
	Soignant(e)	Infirmier(ère), Infirmier(ère) spécialisé(e), Infirmier(ère) clinicien(ne), Infirmier(ère) de pratiques avancées
	Rééducation	Masseur(se)-kinésithérapeute, Ergothérapeute, Orthophoniste, Psychomotricien(ne), Orthoptiste, Pédicure-podologue, Diététicien(ne)
	Appareillage médical	Opticien(ne)-lunetier(ère), Audio-prothésiste
Transversale	Assistant(e) accueil et administratif	Chargé(e) d'accueil, Secrétaire, Secrétaire administratif(ve), Secrétaire comptable
	Assistant(e) technique	Agent d'entretien, Agent de maintenance
	Technicien(ne)	Comptable, Chargé(e) de bureautique, Qualiticien
	Expert(e) administratif et technique	Ingénieur, Informaticien(ne), Ressources humaines, Ingénieur(e) qualité, Physicien(ne) médical(e)
Management	Encadrant(e) de proximité	Responsable, Chef de service
	Encadrant(e) de direction	Directeur(trice)
	Coordinateur(trice) de projet	

Il n'existe aucun tableau de concordance entre la classification professionnelle applicable au sein de la branche des cabinets médicaux avant l'entrée en vigueur du présent avenant et la nouvelle classification professionnelle.

Handwritten notes in blue ink:
 JU
 ✓ 7/3
 N
 JCS
 A blue scribble
 4A
 FM
 CH

Article 4. Critères classants

Article 4.1. Principe et définitions des critères classants

Afin de définir leur niveau de positionnement dans le cabinet médical, tous les postes existants sont classés sur la base de quatre critères :

- la formation et les acquis de l'expérience,
- la complexité,
- l'autonomie,
et
- la dimension relationnelle.

Le critère de la formation et des acquis de l'expérience renvoie aux connaissances théoriques et pratiques nécessaires pour occuper et maîtriser le poste.

Le critère de la complexité mesure la difficulté et la diversité des tâches à accomplir, des informations à collecter et des réflexions à mener pour atteindre les objectifs affectés au poste.

Le critère de l'autonomie recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre dans la prise de décision pour répondre aux besoins du poste en tenant compte de son environnement.

Le critère de la dimension relationnelle traduit l'aptitude à s'insérer dans la vie du cabinet médical, à coopérer, à travailler au sein d'une équipe ou à animer une équipe afin de répondre aux besoins de la patientèle.

Article 4.2. Niveaux de positionnement

Chaque critère classant comprend quatre niveaux, le niveau 1 correspondant au niveau le moins élevé.

Critères classants	Niveaux	Descriptions
Formation et acquis de l'expérience	1	Absence de diplôme ; diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 3 et 4 (BEP, CAP, Baccalauréat)
	2	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 5 et 6 (Bac + 2 à 4 : DEUG, BTS, DUT, DEUST, Licence, Licence LMD, Licence professionnelle, Maîtrise, Master 1)
	3	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 7 (Bac + 5 à 7 : DEA, DESS, Master 2, Diplôme d'ingénieur)
	4	Diplôme ou validation des acquis de l'expérience en cours de niveau 8 (Bac + 8 et au-delà : Doctorat, Habilitation à diriger des recherches)

JFB *N* *YA* *FM*
JL *JES* *CH*

Critères classants	Niveaux	Descriptions
Complexité	1	Application de consignes élémentaires pour la réalisation de tâches simples et répétitives
	2	Application de consignes variées pour réalisation d'un ensemble d'activités courantes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant un temps d'appropriation, ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail
	3	Application de consignes complexes pour la réalisation de procédures faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pour comprendre les situations de travail et les interlocuteurs
	4	Application de processus variés, de complexes à très complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés et faisant également appel à des capacités d'analyse pointues pour comprendre les situations et les interlocuteurs, et résoudre les problèmes rencontrés
Autonomie	1	Exécution de tâches avec une marge de manœuvre limitée
	2	Réalisation d'objectifs nécessitant des initiatives
	3	Participation à la définition des objectifs à réaliser et à leur mise en œuvre
	4	Autonomie dans la définition des objectifs à réaliser et l'optimisation des moyens à mettre en œuvre pour les réaliser
Dimension relationnelle	1	Communication limitée à des sujets courants
	2	Accueil et premier niveau d'interactions récurrents
	3	Orientation, accompagnement, animation
	4	Communication sur des sujets complexes, médiation avec interlocuteurs multiples

Article 4.3. Grille de positionnement des emplois repères

Pour chaque poste, il est déterminé un niveau par critère classant, en fonction des caractéristiques du poste, des exigences spécifiques qui lui sont attachées et de l'emploi repère correspondant.

JM N
 YN FM
 JCB CH

	Formation et acquis de l'expérience				Complexité				Autonomie				Dimension relationnelle			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Emplois repères																
Médecin				■				■				■				■
Maïeuticien(ne)			■				■	■		■	■				■	■
Assistant(e) médical(e) et médico-technique	■	■			■	■			■	■				■	■	
Manipulateurs(trices) d'Électro-Radiologie Médicale		■				■	■			■	■			■	■	■
Technicien(ne) de laboratoire		■				■	■			■	■			■		
Auxiliaire de soins	■	■			■	■			■	■				■	■	
Soignant(e)		■	■			■	■			■	■			■	■	■
Rééducation		■				■	■			■	■			■	■	
Appareillage médical		■				■	■			■	■			■	■	
Assistant(e) accueil et administratif	■	■			■	■			■	■			■	■		
Assistant(e) technique	■	■			■	■			■	■			■	■		
Technicien(ne)		■				■	■			■	■		■	■		
Expert(e) administratif et technique		■	■				■	■			■		■	■	■	

	Formation et acquis de l'expérience				Complexité				Autonomie				Dimension relationnelle			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Emplois repères																
Encadrant(e) de proximité		■	■			■	■			■	■			■	■	
Encadrant(e) de direction		■	■	■		■	■	■			■	■			■	■
Coordinateur(trice) de projet		■	■	■		■	■	■			■				■	■

L'addition des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classants aboutit à un résultat allant de 4 à 16 qui permet d'établir une grille de positionnement des emplois repères.

	Positionnement (total des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classants)												
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Emplois repères													
Médecin												■	■
Maïeuticien(ne)								■	■	■	■		
Assistant(e) médical(e) et médico-technique		■	■	■	■	■							
Manipulateurs(trices) d'Électro-Radiologie Médicale					■	■	■	■	■				
Technicien(ne) de laboratoire					■	■	■	■					

N
JH
CH
FM
JFB
JCS

	Positionnement (total des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classants)												
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Emplois repères													
Auxiliaire de soins		■	■	■	■	■							
Soignant(e)					■	■	■	■	■	■			
Rééducation					■	■	■	■					
Appareillage médical					■	■	■						
Assistant(e) accueil et administratif	■	■	■	■	■								
Assistant(e) technique	■	■	■	■									
Technicien(ne)				■	■	■							
Expert(e) administratif et technique						■	■	■	■				
Encadrant(e) de proximité					■	■	■	■					
Encadrant(e) de direction								■	■	■	■	■	■
Coordinateur(trice) de projet								■	■	■	■	■	

Article 5. Salaires minimaux conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels correspondant à la nouvelle classification professionnelle sont fixés par référence à la situation du poste occupé par chaque salarié(e) sur la grille de positionnement.

Handwritten notes in blue ink: "544 N B 4A 4A", "2/7B", and "JCH".

Une grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles figure en Annexe 1 du présent avenant.

Article 6. Garantie de salaire

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle par un cabinet médical ne peut avoir pour effet de diminuer le montant du salaire mensuel brut de base acquis par chaque salarié(e) figurant à l'effectif de ce cabinet à la date de cette mise en œuvre.

Article 7. Garantie de statut

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle par un cabinet médical ne peut entraîner la perte du statut cadre éventuellement acquis par un(e) salarié(e) figurant à l'effectif de ce cabinet à la date de cette mise en œuvre.

Article 8. Modalités de mise en œuvre dans les cabinets médicaux

La mise en œuvre de la nouvelle classification professionnelle dans les cabinets médicaux comprend quatre étapes successives.

Etape 1 : Identification des postes existants au sein du cabinet médical

Chaque cabinet médical recense l'intégralité des postes existants en son sein. Il est recommandé de dresser ensuite des fiches de poste décrivant précisément le contenu de chaque poste.

Etape 2 : Application des critères classants

Pour chaque poste existant au sein du cabinet médical, il est déterminé un niveau par critère classant, en fonction des caractéristiques du poste et des exigences spécifiques qui lui sont attachées.

Etape 3 : Détermination du positionnement de chaque poste

L'addition des niveaux déterminés pour chacun des quatre critères classants aboutit à un résultat allant de 4 à 16 qui permet de positionner le poste au sein du cabinet médical par référence à la grille de positionnement des emplois repères figurant à l'article 4.3 du présent avenant.

Etape 4 : Information des salariés

L'employeur informe individuellement par écrit chaque salarié(e) de sa nouvelle classification en lui indiquant précisément sa filière professionnelle, son emploi repère et son niveau de positionnement, ainsi que la possibilité d'exercer un recours.

Cette information intervient dans un délai de trois mois à compter de la détermination du positionnement des postes existants au sein du cabinet médical en application du présent avenant et au plus tard dans un délai de douze mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

JL N 47 FN
17.05.05 CH

Article 9. Contestation et recours par les salariés

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, tout(e) salarié(e) pourra demander un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans un délai de trois mois suivant la notification de sa nouvelle classification.

Si la nouvelle classification est mise en œuvre dans le cabinet médical par la conclusion d'un accord d'entreprise, cet accord devra prévoir la création d'une commission paritaire de recours interne au cabinet médical destinée à recevoir et à traiter les demandes individuelles de réexamen des nouvelles classifications.

En l'absence d'accord d'entreprise mettant en œuvre la nouvelle classification dans le cabinet médical, toute demande individuelle de réexamen d'une nouvelle classification devra être adressée à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des cabinets médicaux.

Article 10. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11. Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2019. Ses dispositions seront applicables à compter de cette date aux cabinets médicaux adhérents à l'une des organisations patronales signataires. Elles seront applicables aux cabinets médicaux non adhérents à l'une des organisations patronales signataires à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 12. Délai de mise en œuvre

Les cabinets médicaux disposent d'un délai de douze mois pour mettre en œuvre la nouvelle classification professionnelle et appliquer les salaires minimaux correspondants.

Pour les cabinets médicaux adhérents à l'une des organisations patronales signataires, ce délai court à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant. Pour les cabinets médicaux non adhérents à l'une des organisations patronales signataires, il court à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 13. Révision - Dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à chacune des organisations syndicales de salariés et chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche signataire de l'avenant. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivants la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "JES", "N", "41", "CH", and a large stylized signature.

lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La dénonciation doit être motivée. Elle respecte un préavis de trois mois pendant lequel le présent avenant continue de s'appliquer.

Article 14. Extension

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 27 juin 2019.

**Fédération Nle des Syndicats
des Services de Santé et
Services Sociaux
« C.F.D.T. »**

**Fédération de la Santé
et de l'Action Sociale
« C.G.T. »**

**Fédération Nationale des
Syndicats Chrétiens des
Services de Santé et des
Services Sociaux « C.F.T.C. »**

F. MAURY

**Fédération des Personnels
des Services Publics et de
Santé « F.O. »**

**Fédération Française
Santé et Action Sociale
« CFE - C.G.C »**

**Union nationale des
syndicats autonomes
« U.N.S.A »**

**Fédération française des
médecins généralistes
« MG France »**

Dr JC SOULIARD

**Confédération des Syndicats
Médicaux Français
« C.S.M.F. »**

**Fédération des Médecins
de France « F.M.F. »**

**Syndicat des Médecins
Libéraux « S.M.L. »**

D. J. LEYRALIN

! JM BS 40 FM
JC CH

Annexe 1

Grille de correspondance entre les niveaux de positionnement et les salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1^{er} juillet 2019.

Positionnement	Salaires minimaux mensuels pour 151,67 heures travaillées par mois
4	1.581 € brut
5	1.642 € brut
6	1.708 € brut
7	1.778 € brut
8	1.854 € brut
9	1.953 € brut
10	2.058 € brut
11	2.169 € brut
12	2.293 € brut
13	2.429 € brut
14	2.923 € brut
15	3.479 € brut
16	4.097 € brut

Handwritten notes in blue ink:
 A large vertical scribble on the left.
 N
 14
 ACS
 ACS
 CH
 CH