

LE CLASSEMENT DES SALARIÉS DES DAC

dans la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951

L'Annexe I de la CCN51 répartit l'ensemble des métiers entrant dans le champ d'application de la CCN selon des fiches métiers, chacune affectée d'un coefficient de référence exprimé en points. La CCN51 s'applique à l'ensemble des salariés visés à l'Annexe I, répertoriant tous les métiers entrant dans son champ d'application.

Si toutefois l'emploi occupé par un salarié n'est pas prévu par l'Annexe I, la CCN51 s'appliquera également et l'employeur devra classer ce salarié par assimilation aux métiers répertoriés à l'Annexe I dans le cadre de son contrat de travail. En effet, la convention prévoit expressément qu'« elle s'applique également aux salariés dont les métiers ne sont pas prévus à l'annexe n° I et dont le classement s'effectue alors dans la cadre du contrat de travail par assimilation aux métiers répertoriés à ladite annexe » (article 01.02.3.1 CCN51).

Il convient dans ce cas, de procéder à un classement par assimilation à un métier existant.

Pour classer un salarié par assimilation, il y a lieu de tenir compte des éléments suivants :

- les fonctions réellement exercées ;
- les tâches confiées ;
- le niveau de qualification requise ;
- le positionnement hiérarchique du salarié et son intégration dans l'organigramme ;
- la rémunération et le statut non-cadre / cadre.

Ce faisceau d'indices permet à l'employeur d'affiner l'identification de la fiche métier la plus proche de l'emploi occupé par le salarié, au regard des indices cités précédemment.

Ce classement par assimilation doit expressément figurer dans le contrat de travail. En effet, il s'agit d'un élément essentiel du contrat de travail qui détermine la rémunération conventionnelle de base qui viendra s'appliquer au salarié.

La FEHAP aux cotés de la FACS a donc effectué un travail afin de déterminer ensemble différentes propositions de classement par assimilation pour les métiers, spécifiques aux DAC, non répertoriés dans la CCN 51.

Nous vous proposons donc de retrouver ci-après un tableau issu de ce travail collaboratif. Cet outil a pour objectif d'aider les structures qui appliquent la CCN 51 à déterminer le classement de leurs salariés qui occupent des métiers non répertoriés dans la CCN 51.

Cet outil n'a nullement pour objectif de remettre en cause les choix de classements ou d'appellation de métiers déjà décidés dans les structures.

Cet outil n'a donc aucune valeur contraignante. Cependant dans un souci d'harmonisation des traitements et des métiers il peut avoir une valeur de référence afin de ne pas créer trop de disparité, et créer une identité professionnelle soutenue par un traitement indiciaire équivalent. En outre, Il faut souligner que, pour un même métier, certains salariés ne se voient pas confier des missions identiques, le degré d'autonomie, de responsabilité, le positionnement hiérarchique et le cas échéant le niveau de qualification requis peuvent différer d'une structure à l'autre Ainsi, en fonction de ces différences, le classement et la rémunération des salariés occupant un même métier peuvent être variable d'une structure à l'autre. ►

Propositions de classement par assimilation dans la CCN 51 des fonctions DAC non répertoriées dans la convention collective nationale du 31

MÉTIER ▼	MISSIONS PRINCIPALES ▼	PROPOSITION DE CLASSEMENT PAR ASSIMILATION DANS LA CCN51 ET ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ATTACHÉS À L'EXERCICE DU MÉTIER ▼
<p>♫</p> <p>Médecin d'appui / Coordonateur</p>	<ul style="list-style-type: none"> Assurer un appui à ses pairs Proposer une expertise médicale en interne auprès des coordinateurs, et notamment sur les préconisations des plans d'aide <p>NB : il s'agit en principe d'un médecin non effecteur de soins et qui n'encadre pas de personnels médicaux</p>	<p><i>Filière médicale</i></p> <p>♫ Médecin spécialiste</p> <ul style="list-style-type: none"> Coefficient de réf. : 937 points Complément spécialité : 100 points + possibilité d'attribuer une bonification de 30 à 180 points (article A1.2.1.2) <p>Cadre</p>
<p>♫</p> <p>Médecin directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> Assurer les fonctions de pilotage et de gestion administrative et financière du dispositif 	<p><i>Filière médicale</i></p> <p>♫ Médecin directeur</p> <ul style="list-style-type: none"> Coefficient de réf. : 1325 points + possibilité d'attribuer une bonification de 30 à 180 points (article A1.2.1.2) <p>Cadre</p> <p><i>Filière médicale</i></p> <p>♫ Médecin chef de service</p> <ul style="list-style-type: none"> Coefficient de réf. : 937 points Complément spécialité : 100 points Complément encadrement : 160 points + possibilité d'attribuer une bonification de 30 à 180 points <p>Cadre</p>
<p>♫</p> <p>Coordonnateur de projet <i>Prévention/communication/outil numérique</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Recenser et évaluer les partenariats possibles sur le plan local et/ou auprès des populations spécifiques identifiées Développer de nouveaux partenariats Identifier les territoires et les populations spécifiques en vue de la mise en place d'actions ciblées Identifier les problèmes d'accès au dépistage Proposer, développer et mettre en œuvre de nouveaux outils de communication, recourant notamment aux réseaux sociaux Collaborer à l'organisation et la mise en œuvre du programme de formation des professionnels de santé 	<p><i>Filière administrative, regroupement de métiers : assistant administratif</i></p> <p>♫ Chargé de communication</p> <ul style="list-style-type: none"> Coefficient de réf. : 439 points <p>Non cadre</p>

MÉTIER ▼	MISSIONS PRINCIPALES ▼	PROPOSITION DE CLASSEMENT PAR ASSIMILATION DANS LA CCN51 ET ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ATTACHÉS À L'EXERCICE DU MÉTIER ▼
<p>👤</p> <p>Responsable/chargé de projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> Assurer des missions spécifiques au sein du DAC avec une part de travail autonome, gestion de projet en lien avec la feuille de route du DAC 	<p><i>Filière administrative, regroupement de métiers : cadres administratifs et de gestion</i></p> <p>👤 Cadre administratif niv. 1, 2 ou 3</p> <ul style="list-style-type: none"> Coefficient réf. : 493 ou 547 ou 590 points <p>Le niveau de classement en tant que cadre administratif devra être déterminé en fonction du niveau de responsabilité de l'intéressé et du niveau de diplôme exigé à l'embauche, du positionnement hiérarchique, etc.)</p> <p>Cadre</p>
<p>👤</p> <p>Responsable d'antenne/ responsable de pôle ou d'équipe</p>	<ul style="list-style-type: none"> Être responsable (fonctionnel et hiérarchique) de l'équipe de coordinateurs de parcours du territoire Développer et mettre en œuvre une véritable stratégie de partenariat avec les acteurs du territoire Développer et mettre en œuvre l'animation territoriale Animer des réunions avec les partenaires et veiller à la qualité des missions mises en œuvre sur le territoire dévolu Établir un diagnostic des ressources et de l'organisation de l'offre de soins et des services du territoire 	<p><i>Filière administrative, regroupement de métiers : cadres administratifs et de gestion</i></p> <p>👤 Cadre administratif niv. 3</p> <ul style="list-style-type: none"> Coefficient de réf. : 590 points <p>Cadre</p>
<p>👤</p> <p>Chef de projet territorial / Responsable de la coordination territoriale</p>	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la mission de coordination territoriale : mobilisation des acteurs, animations de la feuille de route territoriale du DAC en lien avec le diagnostic et traitement des EI, gestion de projet territoriaux 	<p><i>Filière administrative, regroupement de métiers : cadres administratifs et de gestion</i></p> <p>👤 Cadre administratif niv. 3</p> <ul style="list-style-type: none"> Coefficient de réf. : 590 points <p>Cadre</p>
<p>👤</p> <p>Coordinateur territorial</p>	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à la fonction de coordination territoriale Promouvoir et participer aux échanges entre les acteurs libéraux, sociaux et médico-sociaux Repérer les missions, les moyens, les circuits de prise en charge de chaque acteur du territoire au travers d'un annuaire interne Consolider le maillage territorial et les partenariats 	<p><i>Filière éducative et sociale, regroupement de métiers : techniciens de l'intervention sociale</i></p> <p>👤 Coordonnateur de secteur</p> <ul style="list-style-type: none"> Coefficient de réf. : 440 points Complément métier : 10 points <p>Non cadre</p>

MÉTIER ▼	MISSIONS PRINCIPALES ▼	PROPOSITION DE CLASSEMENT PAR ASSIMILATION DANS LA CCN51 ET ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION ATTACHÉS À L'EXERCICE DU MÉTIER ▼
 <p>Coordonnateur de parcours/ Référént de parcours de santé complexe/Coordinateur d'appui</p>	<ul style="list-style-type: none"> Établir, organiser et gérer des liens permettant l'optimisation de la prise en charge sanitaire, sociale et médico-sociale d'une personne dans un parcours de soins Coordonner la réalisation d'une démarche pluridisciplinaire selon le projet de soins établi et les préconisations du plan personnalisé de coordination en santé (PPCS) 	<p><i>Filière éducative et sociale, regroupement de métiers : technicien socio-éducatif</i></p> <p> Assistant social</p> <ul style="list-style-type: none"> Coefficient de réf. : 479 points + possibilité d'attribuer des indemnités supplémentaires au titre de l'article 08.04.1 de la CCN 51 <p>Non cadre</p>
 <p>Chargé de 1^{er} accueil /assistante de coordination</p>	<ul style="list-style-type: none"> Information orientation Réponse téléphone, mail, accueil des personnes 	<p><i>Filière administrative, regroupement de métiers : technicien des services administratifs</i></p> <p> Technicien administratif</p> <ul style="list-style-type: none"> Coefficient de réf. : 392 points + possibilité d'attribuer des indemnités supplémentaires au titre de l'article 08.04.1 de la CCN 51 <p>Non cadre</p>

Il est également important de rappeler le contexte actuel de rapprochement des branches. En effet, la FEHAP et Nexem ont pour objectif de parvenir dans les meilleurs délais à la négociation d'une nouvelle convention collective unique étendue qui a vocation à se substituer aux conventions collectives existantes (la CCN 51 et l'environnement CCN 66-CCN 79 et CHRS)

- *Tenant compte des spécificités des différents champs d'activité*
- *Permettant de faciliter la mobilité des parcours professionnels*
- *De mieux reconnaître les compétences acquises et*
- *De garantir ces mêmes droits à tous les professionnels qui ne sont aujourd'hui pas couverts par cette protection conventionnelle*
- *Une nouvelle classification tenant compte des emplois nouveaux ou émergents*



Retrouvez-nous sur fehap.fr
et sur les réseaux sociaux