

TOUT SAVOIR SUR LA NOUVELLE GRILLE DES MÉTIERS DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

D'ASSISTANT(E) DE VIE

Mode d'emploi

La FEPEM et les fédérations CFDT-Services, CGT Commerce et Services et FGTA-FO ont signé le 21 mars 2014 un accord mettant en place **une nouvelle grille des métiers qui s'applique depuis le 1^{er} avril 2016 à tous les salariés du particulier employeur.**

Un simulateur est à votre disposition pour vous accompagner dans votre démarche de classification :
www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr

Signe de modernité

Cette nouvelle grille de classification prend en compte les **métiers** traditionnels et introduit de **nouvelles activités.**

Signe de professionnalisation

Elle **valorise la formation** des salariés du particulier employeur tout en les accompagnant dans leur évolution professionnelle.

Signe de simplicité

Posant les bases d'une politique de gestion des ressources humaines structurées et adaptées au secteur, la classification définit des **fiches de postes.**

Cette nouvelle grille de métiers comprend 4 emplois d'assistant(e) de vie auprès de personnes adultes dans le maintien de leur autonomie ou en situation de handicap.

3 ÉTAPES POUR L'APPLIQUER

1/ J'IDENTIFIE



2/ JE CLASSE



3/ J'INFORME



ÉTAPE 1

J'IDENTIFIE L'EMPLOI DE MON SALARIÉ

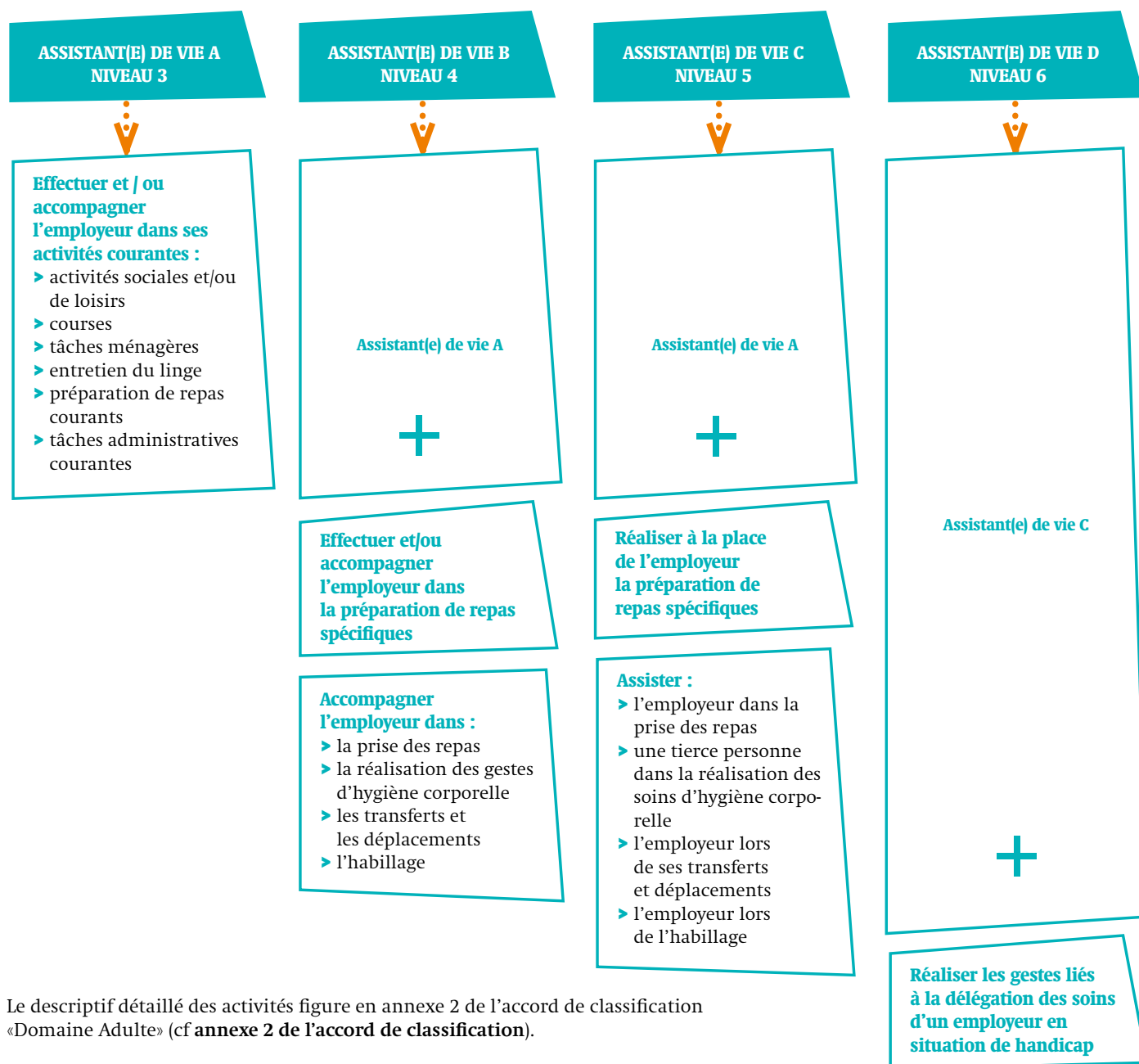
1. Je dresse la liste des activités confiées à mon salarié

EXEMPLE

J'emploie un salarié qui m'accompagne d'une part, dans les actes courants de la vie quotidienne tels que les courses, mes activités sociales et culturelles. D'autre part, puisque je suis dans l'impossibilité d'effectuer seul les actes essentiels de la vie quotidienne, mon salarié m'assiste dans la préparation et la prise des repas, l'habillage, le déshabillage, les transferts et les déplacements.

2. J'identifie l'emploi d'assistant de vie correspondant

La nouvelle grille de classification comprend **4 emplois d'assistant(e) de vie** dont le descriptif est reproduit ci-dessous:



Le descriptif détaillé des activités figure en annexe 2 de l'accord de classification «Domaine Adulte» (cf **annexe 2 de l'accord de classification**).

L'emploi-repère « Assistant(e) de vie A » consiste à **accompagner le particulier employeur dans les tâches courantes de la vie quotidienne** : activités de loisirs, les courses, les tâches ménagères, la préparation des repas courants, les tâches administratives courantes et l'entretien du linge.

L'emploi-repère « Assistant(e) de vie B » comprend les tâches de l'emploi-repère « Assistant(e) de vie A » et **l'accompagnement du particulier employeur dans les actes essentiels de la vie quotidienne** : accompagnement dans la prise des repas, les gestes d'hygiène corporelle, l'habillage, les transferts et les déplacements.

L'emploi-repère « Assistant(e) de vie C » comprend les tâches de l'emploi-repère « Assistant(e) de vie A » et consiste à **assister le particulier employeur dans les actes essentiels de la vie quotidienne qu'il ne peut pas ou plus effectuer seul** : prise des repas, transferts et déplacements, habillage. Il assiste également une tierce personne dans les soins d'hygiène corporelle du particulier employeur (il s'agit ici de soins prescrits par un médecin stipulant la nécessité qu'ils soient effectués par un professionnel de santé). A ce titre, pour que le salarié puisse lui-même réaliser ce type de soins, il doit obtenir une délégation prévue pour l'« Assistant(e) de vie D ».

En l'absence de prescription médicale, ou si celle-ci ne mentionne pas la nécessité d'intervention d'un professionnel de santé, l'assistant de vie C peut accompagner l'employeur dans les gestes d'hygiène corporelle de ce dernier. A noter : tout comme l'« Assistant(e) de vie B », l'« Assistant(e) de vie C » peut accompagner le particulier employeur dans la réalisation des gestes quotidiens d'hygiène corporelle.

L'emploi-repère « Assistant(e) de vie D » comprend les tâches de l'emploi-repère « Assistant(e) de vie C » et **la délégation de gestes de soins** prescrits par un médecin comme par exemple le changement de canule.

Je retiens l'emploi-repère **dans sa totalité**, même si toutes les activités de cet emploi-repère ne sont pas effectuées. Chaque emploi-repère comprend des tâches dont la liste n'est pas exhaustive.

EXEMPLE

Je retiens l'emploi-repère « Assistant(e) de vie C » au regard des tâches à effectuer à savoir m'accompagner dans les **tâches courantes** de la vie quotidienne qui correspondent aux activités de l'emploi-repère « Assistant(e) de vie A » (assurer les courses, les activités sociales et culturelles) et m'assister dans les **actes essentiels**



de la vie quotidienne que je ne suis pas en mesure d'effectuer seul (la préparation et la prise des repas, l'habillement, déshabillage les transferts et les déplacements).

Ne sont pas retenus:

- L'emploi-repère « Assistant(e) de vie A » car il ne correspond qu'à l'accompagnement dans les tâches courantes de la vie quotidienne;
- L'emploi-repère « Assistant(e) de vie B » car il consiste en un simple accompagnement du particulier employeur dans les actes essentiels de la vie quotidienne (prise des repas, transferts et déplacements, habillage, gestes d'hygiène corporelle...). Or, j'ai besoin d'une assistance dans les actes essentiels de la vie quotidienne que je ne suis pas en mesure d'effectuer seul;
- L'emploi-repère « Assistant(e) de vie D » car il concerne la délégation de gestes de soins prescrits par un médecin comme par exemple le changement de canule, soins qui ne sont pas effectués par mon salarié.

3. Je précise si mon salarié effectue des activités complémentaires

Si mon salarié effectue des activités qui ne figurent pas parmi celles de l'emploi-repère d'assistant(e) de vie retenu, je les liste dans le contrat de travail (pour un nouveau contrat) ou dans la lettre de notification (pour le contrat de travail en cours).

A noter : les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire sauf négociation avec mon salarié.



ÉTAPE 2

JE CLASSE L'EMPLOI DE MON SALARIÉ

1. Je recherche le salaire correspondant à l'emploi retenu

A chaque emploi-repère d'assistant de vie correspond un niveau et un salaire minimum :

Assistant(e) de vie A niveau 3	Assistant(e) de vie B niveau 4	Assistant(e) de vie C niveau 5	Assistant(e) de vie D niveau 6
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

Niveaux	Salaire HORAIRE brut	Salaire HORAIRE net (hors majoration Cesu et Alsace-Moselle)	Salaire HORAIRE net Cesu (hors Alsace-Moselle)	Salaire MENSUEL brut*	Pourcentage de majoration pour certification de branche	Salaire HORAIRE brut avec certifications de branche	Salaire MENSUEL brut avec certifications de branche
	3	9,98	7,62	8,39	1 736,52	3%	10,28
4	10,17	7,77	8,56	1 769,58	3%	10,48	1 823,52
5	10,47	8,00	8,79	1 821,78	4%	10,89	1 894,86
6	10,85	8,28	9,12	1 887,90	4%	11,28	1 962,72

*Le salaire mensuel est calculé sur la base de 40 heures par semaine, soit 174 heures mensualisées.

EXEMPLE

L'emploi-repère retenu « Assistant(e) de vie C » est positionné au niveau 5 de l'échelle et le salaire horaire minimum conventionnel correspondant est de 10.47€ bruts.

Si mon assistant(e) de vie est **diplômé d'un titre de la branche des salariés du particulier employeur** à savoir :

- le titre professionnel : Assistant de vie dépendance ;
 - le certificat de qualification professionnelle : Assistant de vie ;
- = Son salaire horaire minimum conventionnel est majoré de 3% (pour les 4 premiers niveaux) et de 4% (pour les niveaux 5 et 6).

La nouvelle classification de l'emploi de mon salarié n'entraîne :

- **aucune diminution de salaire** : c'est-à-dire que si mon salarié

perçoit une rémunération supérieure au salaire minimum conventionnel, je ne peux pas modifier unilatéralement son salaire à la baisse ;

- **aucune modification de l'emploi exercé** : c'est-à-dire que sa nouvelle classification n'entraîne pas de modification de son emploi sauf si j'en fais la proposition à mon salarié et qu'il l'accepte par écrit.

3. Je perçois la prestation de compensation du handicap (PCH)

Avec la nouvelle grille des métiers et des salaires, le tarif de la PCH augmente. Il s'élève à 13.61€ au 1^{er} avril 2016 (130% du salaire horaire brut conventionnel d'une Assistante de vie C).

Lorsque des gestes liés à des soins (prescrits par un médecin) sont confiés à votre assistant(e) de vie, vous pouvez bénéficier d'un tarif horaire correspondant à 14,10€ (130% du salaire horaire brut du nouvel emploi Assistant de vie D). Dans ce cas, vous devez transmettre au président du conseil départemental :

- les informations relatives à cette délégation de gestes de soins : nature des gestes de soins dont la réalisation est confiée

au salarié dans les conditions fixées par l'article L.1111-6-1 du Code de la santé publique¹ ou par le décret n°99-426 du 27 mai 1999 relatif aux aspirations endo-trachéales² ;

- l'attestation d'éducation et d'apprentissage suivis en application de l'article L.1111-6 du Code de la santé publique ou l'attestation de formation aux aspirations endo-trachéales.

Le tarif de la PCH permet notamment de financer le salaire que vous versez à votre salarié, les 10% de majoration de salaire au titre des congés payés inclus dans le salaire (en cas de recours au CESU) ainsi que les cotisations salariales et patronales.



ÉTAPE 3

J'INFORME MON SALARIÉ DE SA NOUVELLE CLASSIFICATION

1. Mon salarié est déjà en poste au moment de l'application du nouvel accord de classification soit avant le 1^{er} avril 2016.

Je remets à mon salarié en main propre contre décharge ou en recommandé avec accusé de réception une lettre (cf modèle de lettre en annexe 6 de l'accord) précisant sa nouvelle classification. Il est conseillé de joindre à ce courrier le descriptif de l'emploi-repère retenu (cf. annexe 2 de l'accord).

À compter du 1^{er} avril 2016, je dispose d'un délai de 6 mois pour procéder à la classification de mon salarié déjà en poste depuis cette date soit jusqu'au 30 septembre 2016.

Toutefois, afin d'éviter d'éventuels rappels de salaire, il est préconisé de procéder rapidement à cette notification car son nouveau salaire s'applique depuis le 1^{er} avril 2016.

EXEMPLE

Mon salarié étant embauché avant l'application du nouvel accord de classification, je lui remets la lettre de notification de sa nouvelle classification, il s'agit d'un simple courrier et non d'un avenant au contrat de travail.

2. Mon salarié est embauché après le 1^{er} avril 2016

Si j'embauche un salarié après l'entrée en vigueur de l'accord de classification, l'intitulé de l'emploi-repère, le niveau de l'échelle, le cas échéant la liste éventuelle des activités complémentaires et le salaire horaire minimum conventionnel y afférent sont

mentionnés dans son contrat de travail. Il est conseillé de joindre au contrat de travail le descriptif de l'emploi-repère retenu (cf. annexe 2 de l'accord).

EXEMPLE

Mon salarié étant embauché avant l'application du nouvel accord de classification, le contrat de travail n'est pas modifié.

¹ L'article L.1111-6-1 du Code de la santé publique dispose que « Une personne durablement empêchée, du fait de limitations fonctionnelles des membres supérieurs en lien avec un handicap physique, d'accomplir elle-même des gestes liés à des soins prescrits par un médecin, peut désigner, pour favoriser son autonomie, un aidant naturel ou de son choix pour les réaliser. La personne handicapée et les personnes désignées reçoivent préalablement, de la part d'un professionnel de santé, une éducation et un apprentissage adaptés leur permettant d'acquies les connaissances et la capacité nécessaires à la pratique de chacun des gestes pour la personne handicapée concernée. Lorsqu'il s'agit de gestes liés à des soins infirmiers, cette éducation et cet apprentissage sont dispensés par un médecin ou un infirmier ».

² L'article 1 du décret n°99-426 du 27 mai 1999 précise que « Les aspirations endo-trachéales ne peuvent être pratiquées, chez des malades trachéotomisés depuis plus de trois semaines dont l'état ne justifie pas leur admission dans un établissement sanitaire et qui ne peuvent, en raison d'affections invalidantes chroniques, assurer eux-mêmes ce geste d'urgence nécessaire à leur survie immédiate, que sur prescription médicale précisant en particulier les modèles de sonde d'aspiration pouvant être utilisés et, en l'absence d'infirmier, par des personnes ayant validé une formation spécifique définie par arrêté du ministre chargé de la santé ».

CONTACTEZ NOS CONSEILLERS FEPEM AU :

0 825 07 64 64

Service 0,15 € / min
+ prix appel

Du lundi au jeudi de 9h à 18h et le vendredi
de 9h à 17h (horaires métropole)

POUR EN SAVOIR PLUS :

www.particulieremploi.fr

- Retrouvez les informations et les conseils utiles
- Accédez au simulateur, pour choisir le métier de votre salarié