

TOUT SAVOIR SUR LA NOUVELLE GRILLE DES METIERS DES SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR PARENT D'UN ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

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 : <http://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,

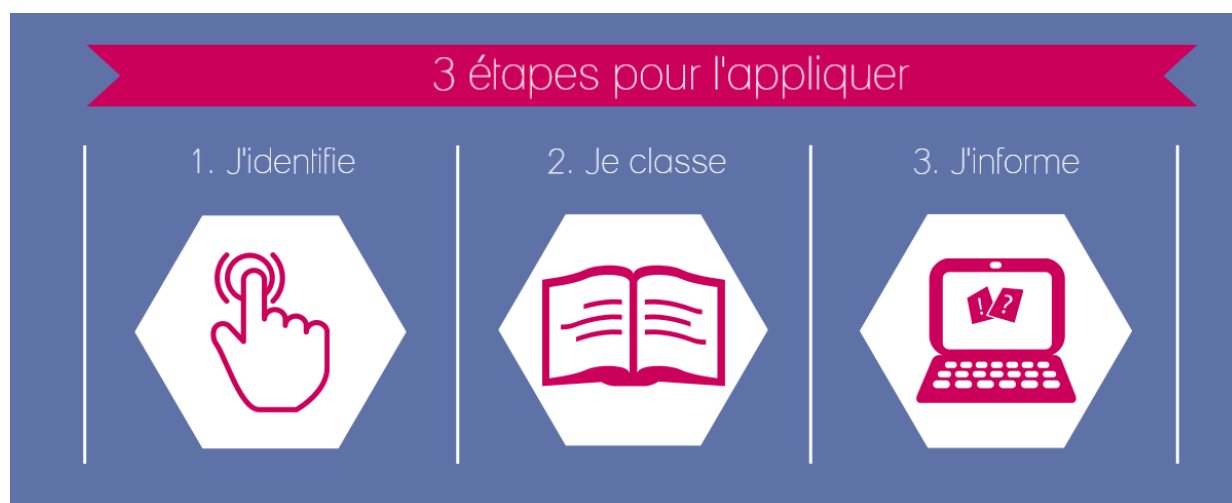
Elle **valorise la formation** des salariés du particulier employeur tout en les accompagnant dans leur évolution professionnelle.

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**.

A compter du 1^{er} avril 2016, la nouvelle grille des métiers comprend une liste exhaustive de 21 emplois-repères. Aux termes de l'accord de classification, les partenaires sociaux se sont engagés à mener des réflexions sur la création d'un emploi-repère « Garde d'enfant(s) en situation de handicap ».

En attendant l'issue de ces travaux, l'emploi à retenir pour ce type d'activités est l'un des 3 emplois-repères du domaine [enfant](#) (Baby-sitter, Garde d'enfant(s) A, Garde d'enfant(s) B) auquel s'ajoute en activité complémentaire les activités liées au handicap (activités que l'on retrouve au sein des emplois-repères du [domaine adulte](#)).





J'identifie l'emploi de mon salarié

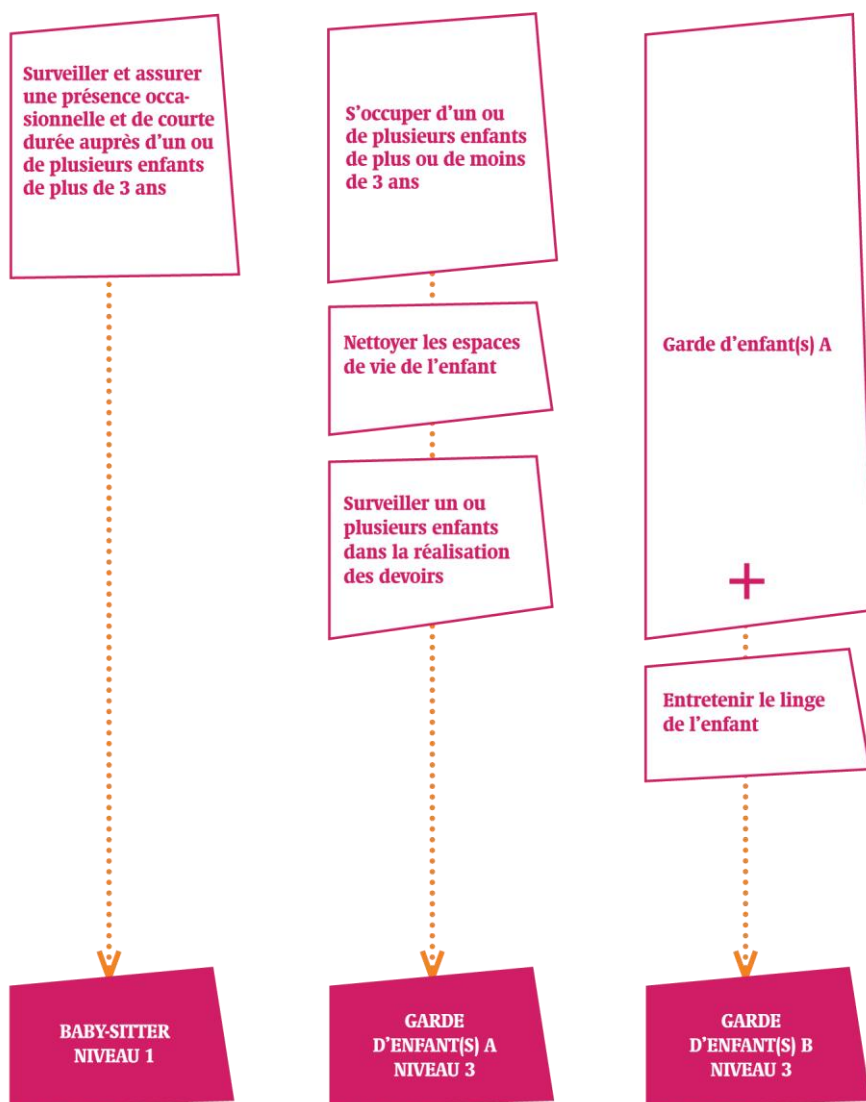
1. Je dresse la liste des activités confiées à mon salarié

Exemple :

J'emploie depuis quelques mois une salariée pour s'occuper de mon enfant de 6 ans en situation de handicap physique moteur. Elle lui donne ses repas, effectue sa toilette, l'accompagne dans ses transferts et déplacements ainsi que dans la réalisation de ses devoirs.

2. J'identifie l'emploi de garde d'enfant correspondant

La nouvelle grille de classification comprend **3 emplois de garde d'enfant(s)** dont le descriptif est reproduit ci-dessous:



- L'emploi-repère de « Baby-sitter » : concerne la surveillance et le fait d'assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans.
- 2 emplois-repères de garde d'enfants : « Garde d'enfant(s) A » et « Garde d'enfant(s) B » qui consistent à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans (avec notamment le nettoyage des espaces de vie de l'enfant et l'aide aux devoirs).

Tout savoir sur la nouvelle grille des métiers des salaires du particulier employeur parent d'un enfant en situation de handicap

FEPEM – octobre 2018

A la différence de la « Garde d'enfant(s) A », la « Garde d'enfant(s) B » entretient le linge de l'enfant.

Le descriptif détaillé des activités de ces emplois figure en annexe 1 de l'accord de classification "[Domaine Enfant](#)".

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 « Garde d'enfant(s) A » car :

- l'emploi-repère « Baby-sitter » concerne seulement la surveillance et la présence occasionnelle et de courte durée d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans;
- l'emploi-repère « Garde d'enfant(s) B » prévoit l'entretien du linge de l'enfant que mon salarié n'effectue pas.

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 de garde d'enfant(s) 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) au titre des activités complémentaires.

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

Pour l'emploi de garde d'enfants en situation de handicap, l'employeur peut ajouter des activités complémentaires liées à la situation de handicap comme :

- Effectuer et/ou accompagner l'enfant dans ses activités sociales et/ou de loisirs
- Assurer la préparation de repas spécifiques et la prise des repas
- Accompagner dans la réalisation des gestes d'hygiène corporelle
- Assurer les soins confiés en application de l'article L 1111-6-1 du code de la santé publique
- Assister une tierce personne dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle
- Assurer les transferts et les déplacements de l'enfant
- Habiller/déshabiller l'enfant



Je classe l'emploi de mon salarié

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

A chaque emploi-repère de garde d'enfant(s) correspond un niveau d'échelle et un salaire minimum :
Baby-sitter : **échelle 1** ; Garde d'enfant(s) A : **échelle 3** ; Garde d'enfant(s) B : **échelle 3**

Niveau de l'échelle	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 la branche	Salaire horaire brut avec certifications de la branche	Salaire mensuel brut avec certifications de la branche
I	9,98	7,75	8,55	1736,52*	3%	10,28	1 788,72
III	10,21	7,95	8,75	1 776,54	3%	10,52	1 830,48

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

Exemple :

L'emploi-repère retenu « Garde d'enfant A » est positionné au niveau 3 de l'échelle et le salaire horaire minimum conventionnel correspondant est de 10,21€ bruts.

Si la garde d'enfant(s) est **diplômée d'un titre de la branche des salariés du particulier employeur** à savoir :

- le titre professionnel : *Assistant maternel/garde d'enfant* ;
 - le certificat de qualification professionnelle : *Garde d'enfants au domicile de l'employeur* ;
- = Son salaire horaire minimum conventionnel est majoré de 3% (soit 10,52 € bruts).

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.

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

Avec la nouvelle grille des salaires, le tarif de la PCH augmente. Il s'élève à **13,78 €** depuis le 1^{er} août 2018 (*130% du salaire horaire brut conventionnel d'une Assistante de vie C, selon la grille de salaires issue de l'avenant de salaires S40 du 12 janvier 2018.*

Lorsque des **gestes liés à des soins** (prescrits par un médecin) sont confiés à votre garde d'enfant en application de l'article L111-6-1 du code de la santé publique ou du décret du 27 mai 1999 relatif aux aspirations endo-trachéales, vous pouvez bénéficier d'un tarif horaire correspondant à **14,46 €** (*130% du salaire horaire brut du nouvel emploi Assistant de vie D, selon la grille de salaires issue de l'avenant de salaires S40 du 12 janvier 2018*). 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.



J'informe mon salarié

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 1 de l'accord](#)).

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'acquérir 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 ».

Exemple :

Ma salariée étant embauchée 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.

A compter du 1^{er} avril 2016, je dispose d'un délai **de 6 mois** pour procéder à la classification du salarié déjà en poste à 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 et de vérifier que son salaire est en conformité avec la nouvelle grille de salaires applicable depuis le 1^{er} août 2018.

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 1 de l'accord](#)).

Exemple :

Ma salariée étant embauchée avant l'application du nouvel accord de classification, le contrat de travail n'est pas modifié.

Plus d'informations sur :

www.fepem.fr/nouvelle-grille-metiers-mode-emploi