

Avenant n°74/2026 du 22 janvier 2026

(Agrée par arr. du 21 mai 2026, JO 24 mai, applicable à compter du lendemain de son agrément et sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension pour les autres employeurs de la Branche)

Signataires :

Organisations patronales :

USB Domicile

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CGT

Préambule

L'ensemble des partenaires sociaux de la branche a signé, le 26 février 2020, l'avenant 43 qui modifie la classification des emplois et le système de rémunération prévus par la convention collective.

Cet avenant, qui a refondé dans son intégralité le Titre III de la convention collective, est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2021.

L'article 2 du Titre III de la convention collective présente, sous la forme d'un tableau, les métiers les plus courants au sein de la Branche et les positionne dans le système de classification conventionnel.

Ce tableau constitue un guide du classement conventionnel des salariés tors de leur embauche, ou bien à l'occasion d'une évolution professionnelle.

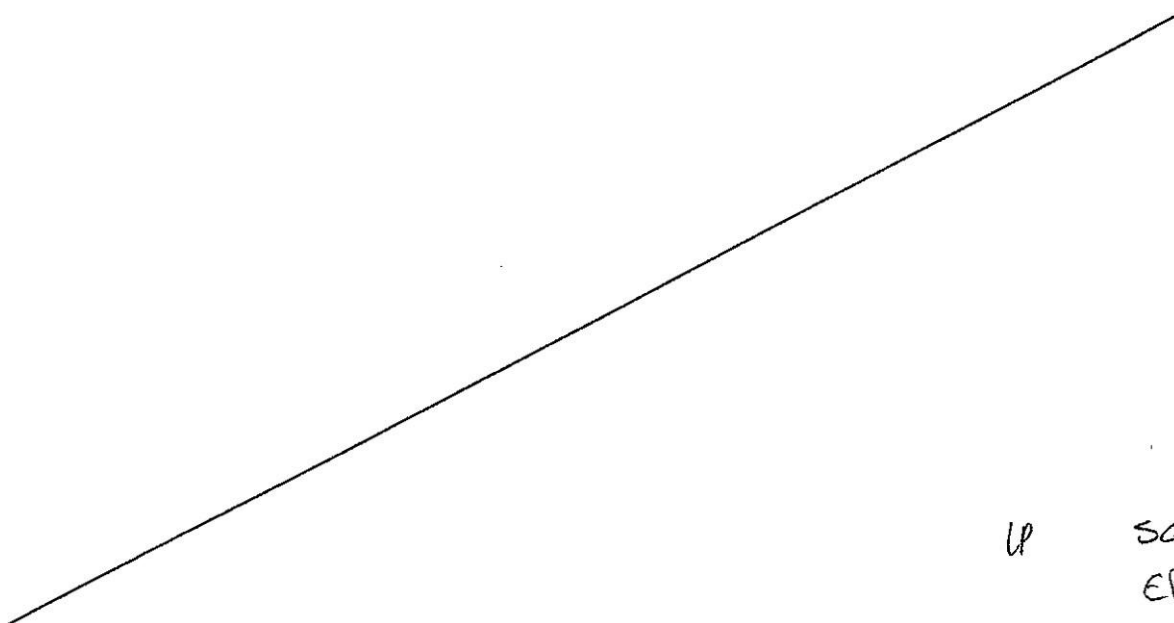
Il apparaît aujourd'hui nécessaire de modifier ce tableau :

- En ajoutant de nouveaux emplois introduits récemment par les textes légaux et réglementaires (et principalement le responsable de la coordination de l'aide et du soin prévu par le décret n° 2023-608 du 13 juillet 2023 et son annexe),
- En intégrant la modification de la classification de l'emploi d'aide-soignant, prévu par l'avenant 70/2025, signé le 9 juillet 2025, agréé par arrêté du 22 décembre 2025,
- En ajoutant des emplois exercés par des salariés de la Branche et qui n'apparaissent pas dans le tableau,
- En retirant certains emplois pas ou très peu présents dans les effectifs de la branche.

Par ailleurs, l'article 4 du même Titre, dans sa rédaction issue de l'avenant 43, fait référence à des articles du code de l'action sociale et des familles modifiés par la réforme des services autonomie à domicile.

Enfin, il était nécessaire de préciser quels sont les éléments complémentaires de rémunération (ECR) auxquels l'emploi de Responsable de la Coordination Aide et Soins ouvre droit.

Aussi, dans un souci d'harmonisation des pratiques et de cohérence avec le cadre réglementaire des services autonomie à domicile, les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit :



LP SG
EP

Article 1 — Positionnement des emplois par filière et catégorie

A l'article 2 du Titre III de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2 - Positionnement des emplois par filière et par catégorie.

Cet article liste les métiers les plus courants au sein de la Branche et les positionne au sein des emplois génériques de la Branche. La liste des métiers énumérés ci-dessous n'est pas exhaustive :

	Filière intervention			Filière support		
	Catégorie			Catégorie		
	Employé	Technicien / Agent de maîtrise	Cadre	Employé	Technicien / Agent de maîtrise	Cadre
Les emplois	Degré 1 Aide à domicile Agent polyvalent Livreur de repas Garde d'enfant Animateur petite enfance	Degré 1 : Aide-soignant Technicien de l'intervention sociale et familiale Moniteur - éducateur	Degré 1 : Psychologue	Degré 1 Agent employé de bureau Agent employé d'entretien	Degré 1 Secrétaire de direction Assistant technique (RH, communication, qualité...) Secrétaire médical Assistant responsable de secteur	Degré 1 Cadre administratif ou technique (RH, communication, qualité...) Cadre de secteur ou de proximité Infirmier coordinateur Responsable de service Responsable d'entité Responsable qualité Chef de service Responsable de la coordination aide et soin
Les emplois	Degré 2 Auxiliaire de Vie Sociale Aide Médico- Psychologique Accompagnant Educatif et Social Auxiliaire de puériculture	Degré 2 : Infirmier Chargé d'évaluation Educateur de Jeunes Enfants Ergothérapeute Délégué à la tutelle Médiateur familial Pédicure-podologue Diététicien Psychomotricien Educateur spécialisé Kinésithérapeute	Degré 2 : Médecin Sage-femme	Degré 2 : Secrétaire Aide comptable Hôte d'accueil Technicien téléalarme	Degré 2 : Assistant de direction Chargé de développement Comptable Formateur Responsable de secteur Accompagnant de proximité Conseiller technique (RH, communication, qualité...) Maîtreesse de maison Qualiticien Coordonnateur aide et soin	Degré 2 Directeur de fédération départementale Directeur d'entité Directeur de service Directeur général d'entité Médecin coordinateur

Article 2. Modification du préambule du Titre III, de l'article 4 du Titre III et du préambule du Chapitre 3 du Titre III de la Convention Collective

Le préambule du Titre III de la Convention collective est modifié comme suit :

« Le présent Titre se décompose en deux parties présentant :

- le système de classification et la définition des emplois,*
- le système de rémunération applicable dans la Branche professionnelle.*

Ces systèmes ont pour objectifs :

- de s'inscrire dans une perspective dynamique permettant à chaque salarié :
 - d'évoluer dans le temps grâce notamment à la mise en place de filières de formation ou de valorisation de l'expérience,*
 - d'acquérir des compétences nouvelles utiles au changement de filière professionnelle ou à une évolution de carrière vers des fonctions d'encadrement,**
- de positionner des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entité,*
- de constituer un support aux rémunérations du secteur,*
- de mettre en place et ainsi de favoriser un dialogue social de qualité afin de développer une politique de ressources humaines dynamique, respectueuse des fonctions et des compétences de chacun.*

Les principes prévus dans les systèmes de classification et de rémunération sont opposables aux employeurs et aux salariés.

La classification est opérée par l'employeur selon le poste exercé et les besoins en compétences de la structure.

Les parties reconnaissent l'importance de la certification et s'engagent à favoriser les parcours de formations qualifiantes, ainsi qu'à valoriser les diplômes ou titres professionnels du secteur. Au-delà de cette volonté, il convient de rappeler que l'activité d'aide et de soins à domicile fait l'objet d'un cadre juridique strict. De ce fait, les employeurs doivent se conformer :

- aux obligations de formation et d'expérience issues des textes réglementaires et notamment des cahiers des charges de l'autorisation SAD et SAAD Familles et de l'agrément en fonction de l'activité réalisée par le salarié,*
- aux exigences de détention d'un diplôme particulier dans le cadre des professions réglementées. Ces emplois nécessitent par ailleurs le respect strict des référentiels métiers qui leurs sont applicables.*

La Branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile reconnaît, en priorité, comme diplômes « sources » des emplois de la classification, ceux du ministère des Solidarités et de la Santé, du ministère de l'Education Nationale, du ministère de l'Agriculture en lien avec les missions exercées, et notamment ceux retenus pour l'octroi de la carte professionnelle portant la mention « professionnel qualifié d'aide à domicile ».

Il s'agit notamment des diplômes ou titres professionnels suivants :

(...)

L'ensemble des titres et diplômes français du travail social peut être remplacé par un titre ou diplôme européen équivalent selon les règles légales en vigueur. «

Par ailleurs, l'article 4 du Titre III est modifié comme suit :

« La filière intervention regroupe la grande majorité des salariés de la Branche. La présente classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mais également des compétences des salariés dans une logique de parcours.

Ces définitions génériques doivent être appliquées par les employeurs dans le respect des textes qui encadrent certains emplois mais aussi les activités réalisées.

Ainsi, certains emplois exercés dans la Branche sont des emplois réglementés c'est-à-dire que leur exercice est soumis à des conditions préalables notamment de diplôme, sous peine de sanctions pénales. Il s'agit des professions médicales (médecins notamment) et paramédicales (aide-soignant, infirmier ou encore ergothérapeute par exemple). Pour ces emplois, les employeurs doivent donc impérativement s'assurer que le salarié remplit bien l'ensemble des conditions imposées par la loi. Les référentiels métiers sont par ailleurs à respecter impérativement dans le cas de ces emplois : les missions expressément dévolues à des emplois réglementés ne peuvent pas être confiées à d'autres salariés.

Par ailleurs, l'exercice de certaines activités, en fonction du public auprès duquel elles sont réalisées, sont soumises à des obligations de formation ou d'expérience en application des cahiers des charges de l'autorisation SAD et SAAD Familles et de l'agrément. Ici encore les employeurs doivent impérativement respecter ces conditions minimales. Les référentiels métiers doivent également servir de guide aux employeurs. »

Enfin, le préambule du Chapitre 3 du Titre III est modifié comme suit :

« La filière support regroupe les salariés administratifs, d'encadrement et les services généraux.

La présente classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mais également des compétences des salariés dans une logique de parcours.

Au vu des activités exercées par la structure employeur, des obligations de formation ou d'expérience s'imposeront en application des cahiers des charges de l'autorisation SAD et SAAD Familles et de l'agrément mais aussi des dispositions réglementaires issues en particulier du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) s'agissant des salariés exerçant des fonctions de direction. »

Article 3. Modification des articles 5-1 et 6-2 du Titre III de la Convention Collective

Les articles 5-1 et 6-2 du Titre III relatifs aux publics accompagnés et principales missions des Employés D°1 et TAM D°2 (filière Intervention), sont modifiés comme suit :

⇒ La rédaction de l'article 5.1 – Intervenant.es employé.es de degré 1 est modifiée comme suit :

Au **b) Les principales missions** :

- la mission « réaliser de la garde d'enfants de plus de 3 ans » est remplacée par :
« encadrer des activités éducatives, ludiques et sociales adaptées aux enfants afin de favoriser leur développement, leur éveil et leur bien-être. »

⇒ La rédaction de l'article 6.2 – Intervenant.e technicien.ne /agent.e de maîtrise de degré 2 est modifiée comme suit :

Au **b) Les principales missions** :

- au 4^{ème} tiret, la mention « (notamment éducatif et pédagogique) » est supprimée
 - la liste est complétée par la mission suivante :
-

« évaluer, prévenir et traiter les altérations fonctionnelles des personnes accompagnées par des techniques adaptées, et contribuer à leur éducation thérapeutique. »

Article 4. Classement conventionnel des salariés

Ce tableau définit la classification minimale des salariés lors de leur embauche ou bien lors d'une évolution professionnelle. Au regard de la définition des emplois génériques et des critères liés au Degré et Echelon, un autre positionnement est possible.

Les salariés dont le classement contractuel est plus favorable que celui prévu par le présent avenant, conservent cet avantage.

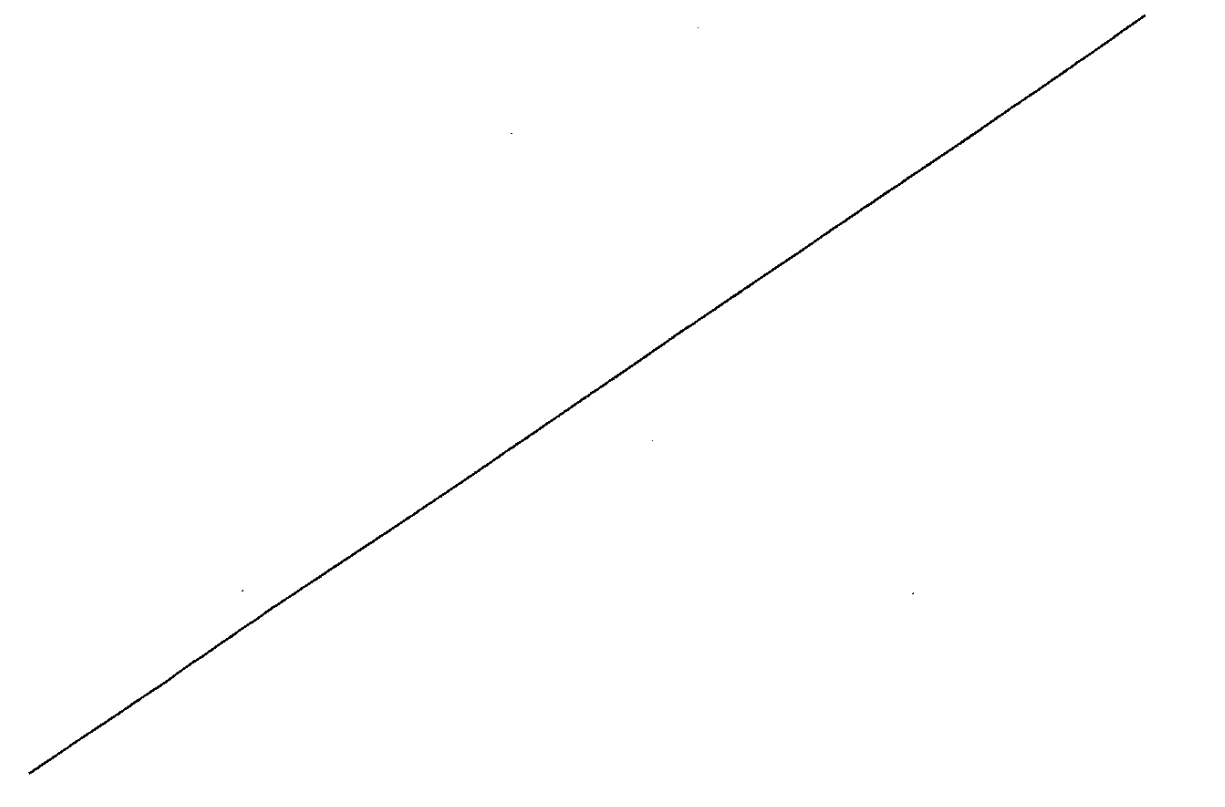
Article 5 – Elément Complémentaires de Rémunération (ECR)

Au Titre III, à l'article 19.3 - Les ECR spécifiques aux Cadres :

- ⇒ Concernant l'ECR « Nombre de places », la mention « *de coordinateur de service de soins* » est remplacée par celle de « *d'infirmier coordinateur* ».
- ⇒ Le Responsable de la Coordination Aide et Soins est intégré dans la liste des emplois ouvrant droit :
 - à l'ECR Complexité,
 - à l'ECR Responsabilité

selon les mêmes modalités et conditions que pour l'emploi de Responsable de service.

Enfin, le tableau intitulé « Les métiers de la catégorie Cadre bénéficiant des ECR » est modifié comme suit :



ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES DE REMUNÉRATION - ECR	METIERS	CLASSIFICATION
Responsabilité	Psychologue Responsable d'entité Chef de service Responsable de service Resp. de la coordination aide & soins Directeur d'entité Directeur de service Directeur général d'entité Médecin Médecin coordinateur	Cadre degré 1 ou 2
Associations	Directeur de fédération départementale	Cadre degré 2
Complexité	Psychologue Responsable d'entité Chef de service Responsable de service Resp. de la coordination aide & soins Directeur d'entité Directeur de service Directeur de fédération départementale Directeur général d'entité Médecin Médecin Coordinateur	Cadre degré 1 ou 2
Cadre supérieur (a)	Directeur d'entité Directeur de service Directeur de fédération départementale Médecin Médecin Coordinateur	Cadre degré 2
Cadre supérieur (b)	Directeur général d'entité	Cadre degré 2
Nombre de places	Infirmier coordinateur	Cadre degré 1

Article 6. Autres dispositions

Les autres dispositions conventionnelles non visées aux articles précédents demeurent inchangées.

Article 7. Durée et date d'effet

Article 7.1 – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.2 – Agrément

Les partenaires sociaux demandent l'agrément du présent texte conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article 7.3 – Extension

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la Branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent texte conformément aux dispositions de l'article L 2261-15 du Code du Travail.

Article 7-4 - Date d'entrée en vigueur

Pour les employeurs adhérant à l'une des organisations membres de l'USB-Domicile, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de son agrément.

Pour les autres employeurs de la Branche, les dispositions du présent avenant seront applicables à la même date, sous réserve de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.
