

DÉPLOIEMENT DE L'ACCORD DE CLASSIFICATION DE LA BRANCHE DMT



La nouvelle méthode de pesée des emplois de la Branche



Un système à 3 critères



Cette nouvelle méthode de classification comprend 7 niveaux hiérarchisés en fonction de degrés croissants d'exigence liés à 3 critères transversaux.



Les critères retenus sont :

- **Technicité** qui permet de mesurer la complexité, le degré de technique, les connaissances et les pratiques associés à la tenue de l'emploi
- **Responsabilité** qui mesure le rôle et le type de contribution associés à la tenue de l'emploi
- **Autonomie** qui correspond à la liberté d'action, de décision et d'initiative associée à la tenue de l'emploi

Article
2.1

Le référentiel de classification et d'analyse des emplois

3 critères transversaux

TECHNICITE

Exécute des travaux simples pouvant être répétitifs et demandant une adaptation aux nouveaux outils de travail. L'emploi requiert des connaissances de base (équivalentes à celles du niveau de scolarité obligatoire).
Effectue des travaux nécessitant des compétences techniques. L'emploi requiert des connaissances spécialisées (équivalentes à celles d'un niveau CAP ou BEP *).
Réalise des travaux complexes et applique une technique professionnelle qui requièrent une compréhension plus large que la seule exécution de l'activité. Cette technicité peut couvrir la diversité des activités ou des interlocuteurs (internes et/ou externes). L'emploi requiert des connaissances spécialisées approfondies (équivalentes à celles d'un niveau BAC *).
Accomplit des travaux complexes et maîtrise une technique professionnelle exigeant des connaissances et savoir-faire diversifiés permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés dans des situations variées. L'emploi requiert des connaissances spécialisées fondamentales (équivalentes à celles d'un niveau BAC +2/3 *).
Met en œuvre des techniques destinées à optimiser ou à améliorer des méthodes, des procédures et à assurer le bon déroulement des activités couvertes. Gère des interfaces multiples à différents niveaux, identifie et mobilise les moyens et ressources appropriés. L'emploi requiert des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac+4/5 *).
Elabore des solutions et des processus et préconise des évolutions en termes de fonctionnement ou de développement en lien avec les autres responsables hiérarchiques. L'emploi requiert une expertise et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac+4/5 et plus *).
Conçoit des politiques ou programmes pour définir des normes ou des méthodologies d'actions propres à assurer le fonctionnement de l'entreprise. L'emploi requiert une expertise approfondie dans un ou plusieurs domaines et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac+4/5 et plus *).

RESPONSABILITE

Exécute des activités simples dont les effets se constatent au niveau de l'emploi lui-même à court terme. Assure une coopération périodique ou ponctuelle.
Effectue des activités spécialisées dont le résultat a un impact limité à des emplois en proximité. Partage ses savoirs et pratiques individuellement et ponctuellement (initiation occasionnelle) en assurant une coopération régulière.
Réalise des activités spécialisées complexes qui ont un impact sur plusieurs étapes d'un processus. Apporte un appui technique individuel (transmission savoirs et de pratiques) ou réalise occasionnellement l'animation et la transmission de consignes.
Assure la responsabilité technique de l'activité (exécution, délais et contrôle) qui a un impact élargit sur la mobilisation des équipes, la qualité des services. Apporte un appui technique et organisationnel collectif par la transmission de savoirs et pratiques et la coordination avec d'autres services avec ou sans animation et coordination d'équipe.
Assure la coordination d'un ensemble de ressources/moyens qui a un impact sur la totalité d'un processus ou sur un sous-ensemble de l'organisation. Elabore et met en œuvre des plans d'action ou des projets. Transmet ses expertises et accompagne le développement professionnel des équipes avec ou sans responsabilité d'encadrement hiérarchique.
Pilote et mobilise de manière permanente une ou plusieurs équipes/services autour d'objectifs de fonctions/directions. Organise les activités et le fonctionnement des équipes/services dans le respect du budget, des délais et des exigences qualité. Encadre le développement professionnel des équipes.
Assure la responsabilité et la coordination d'une partie ou de la totalité des fonctions de l'entreprise selon les normes et réglementations. Contribue au bon fonctionnement et au développement de l'organisation sur ses principales dimensions (économiques, sociales, expertise métier ...).

AUTONOMIE

Exécute des opérations associées à des méthodes, des procédures et des moyens prédéterminés sous contrôle permanent. L'emploi ne requiert que peu d'initiative dans le cadre de consignes orales ou écrites.
Applique des solutions identifiées avec contrôle fréquent sans pour autant modifier les méthodes ou procédures ni d'agir sur l'organisation de son travail. L'emploi requiert une prise d'initiative élémentaire nécessaire au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes précises.
Sélectionne des solutions identifiées avec un contrôle fréquent. L'emploi requiert une prise d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre de consignes liées aux procédures.
Adapte des solutions appropriées sur la base de procédures et de modes opératoires qu'il maîtrise. Les choix sont soumis à un contrôle et une validation. L'emploi requiert une initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre de consignes complexes.
Propose et met en œuvre des choix en termes de méthodes et de moyens alloués. Les choix sont soumis à une validation ponctuelle. L'emploi requiert une initiative relative à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections nécessaires dans le cadre d'objectifs définis.
Décline les objectifs de sa direction et met en œuvre les plans d'action en ligne avec les objectifs fixés dans le cadre d'arbitrages impactant d'autres activités de l'organisation. Les choix sont soumis à une validation sur demande. L'emploi requiert une initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des objectifs.
Participe à la définition des orientations et à la validation de la stratégie, des objectifs généraux et des moyens à partir de directive. Les choix sont soumis à une validation a posteriori par les résultats. L'emploi requiert une initiative liée aux modalités de mise en œuvre des politiques et au contrôle de leur réalisation.

7 degrés croissants d'exigence

Annexe
1

* ou acquises par l'expérience. La référence au niveau de de diplôme est indicative d'un niveau de connaissance.

Un calcul associé à la pesée

Article 3
et 4.1

Une pesée

Degré	Points
1	1
2	3
3	5
4	7
5	9
6	11
7	13

Critère technicité 4 = 7 points

Critère responsabilité 3 = 5 points

Critère autonomie 3 = 5 points

17

Nombre de points minimum	Niveaux de qualification	Statut
3	E1	Employés
5	E2	
7	E3	
10	E4	
15	TAM5	Techniciens & AM
17	TAM6	
19	TAM7	
22	TAM8	
27	C9	Cadres
28	C10	
31	C11	
34	C12	
37	C13	
39	D14	

La grille de classification

Il n'y a pas de correspondance entre la nouvelle et l'ancienne grille

Statut	Niveau	Points minimums
Employés	E1	3
	E2	5
	E3	7
	E4	10
Techniciens et Agents de Maîtrise	TAM5	15
	TAM6	17
	TAM7	19
	TAM8	22
Cadres	C9	27
	C10	28
	C11	31
	C12	34
	C13	37
	D14	39

 Employés

 Techniciens et Agents de Maîtrise

 Cadres

Contrôler et appliquer les futurs SMH





Quels sont les changements ?

L'intitulé
des minima

L'assiette de
calcul et la
modalité de
contrôle

La
périodicité

Le niveau
des minima

[Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 - Textes Attachés - Accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques \(articles 13 et 14 de la convention collective\) \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

Les minima applicables



Article 3

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Employés	E1	1 801,00 €
	E2	1 821,00 €
	E3	1 842,00 €
	E4	1 872,00 €
Techniciens & AM	TAM5	1 944,00 €
	TAM6	2 026,00 €
	TAM7	2 148,00 €
	TAM8	2 251,00 €
Cadres	C9	2 506,00 €
	C10	2 711,00 €
	C11	3 038,00 €
	C12	3 325,00 €
	C13	3 683,00 €
	D14	4 092,00 €

Ils seront négociés chaque année

En vigueur à partir du 06/10/2025

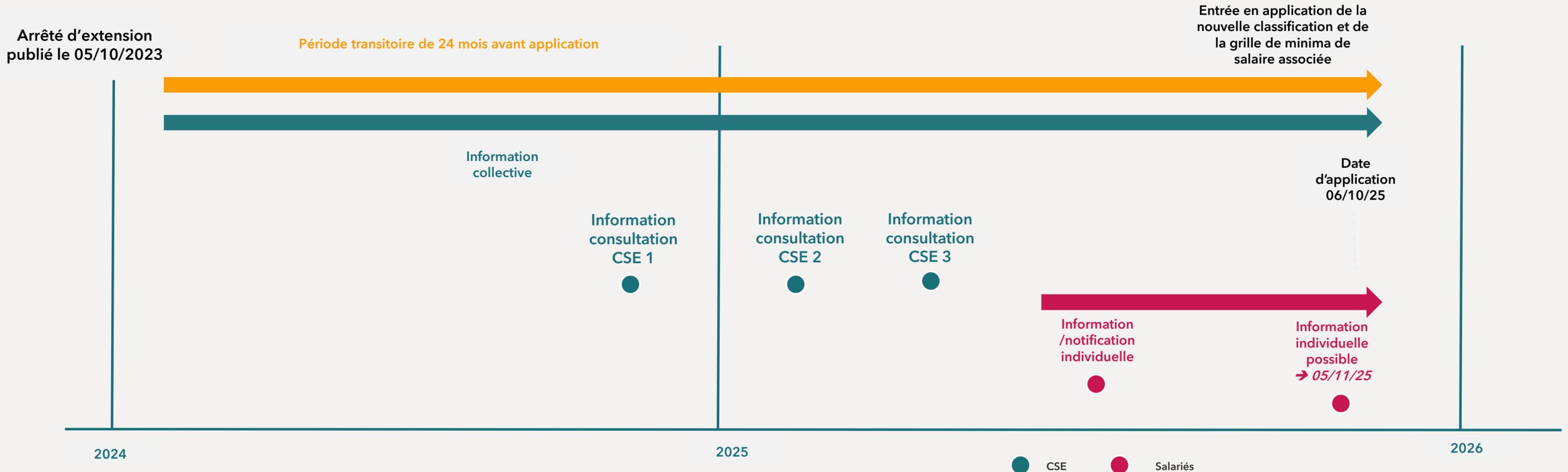
Modalités de déploiement





Calendrier Entreprise

La date d'application est déterminé 24 mois après la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au journal officiel.

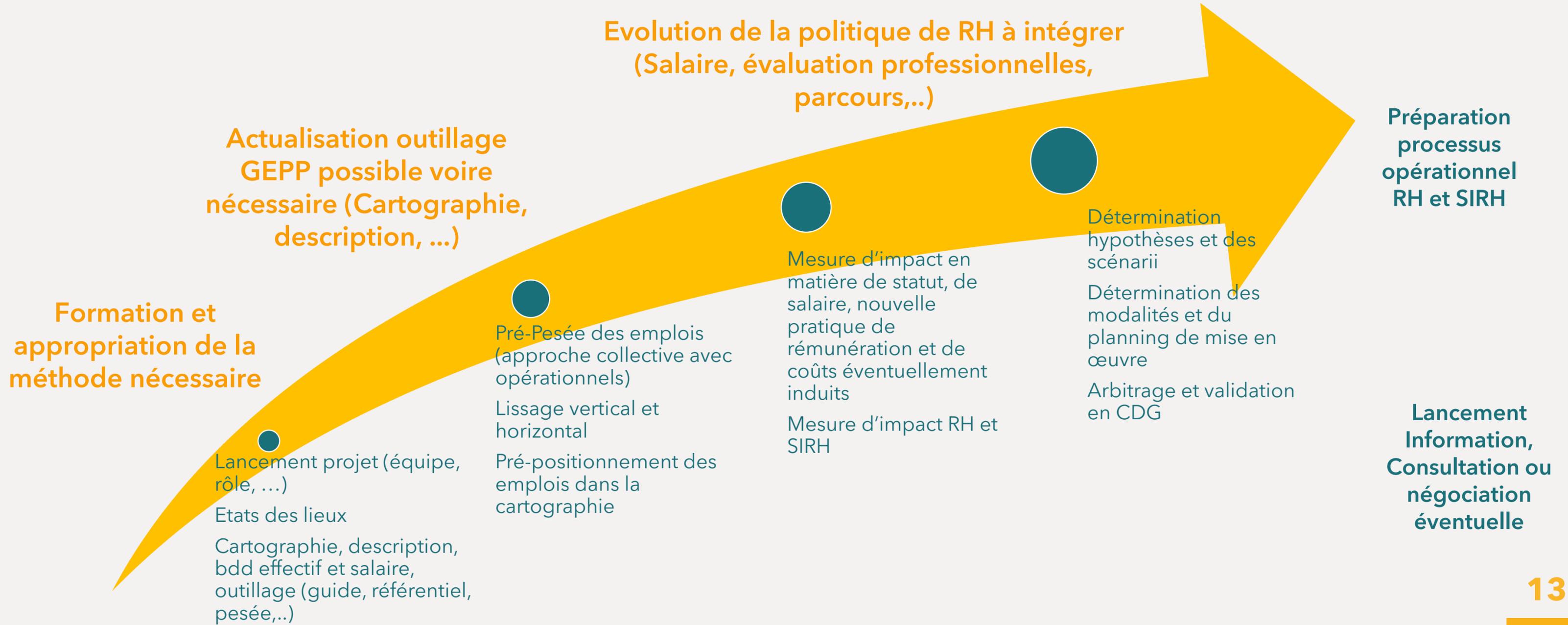


Les obligations de l'employeur

- Réalisation des pesées de **tous les emplois** de l'entreprise
 - Cette étape peut entraîner **une étape en amont d'actualisation de l'outillage GEPP** (fiches métiers...)
 - Pour rappel, il n'y a **pas de correspondance entre les méthodes**
- **Communication auprès du CSE** et récolte d'avis en fonction de la taille de l'entreprise
 - Si pas de CSE, partage par tout moyen des informations et documents rédigés paritairement
- Information par écrit de tous les salariés de leur :
 - **Emploi tenu ou emploi repère** auquel il est rattaché correspondant à l'exercice
 - **Niveau et statut attribués et détail des points par critère**
 - **Possibilité d'exercer un recours** à partir de la notification individuelle et du délai pour le faire
- Garantie pour les salariés de **rémunération et de statut**



Préparation de la mise en œuvre



Webinaire, formation et assistance conseil



Webinaire et formation

- Afin d'accompagner et de faciliter le déploiement de l'accord de classification, des webinaires et des formations sont mis en place pendant la période transitoire de 24 mois :

WEBINAIRE

- Format : 3h sur Teams
- Thèmes abordés :
 - Mise à jour des descriptions d'emploi
 - Nouvelle méthode de pesée des emplois
 - Pesée étape par étape
 - Déploiement de la nouvelle classification
 - Contrôle et application des futurs SMH

FORMATION

- Format : 1 journée à Paris
- Thèmes abordés :
 - Les mêmes thèmes que le webinaire
 - Des exercices pratiques de mise en œuvre pour chaque thème

Inscription aux webinaires



[Lien d'inscription](#)

Assistance & conseil au déploiement

Arthur Hunt Consulting



Objectifs

- Mettre à disposition un service d'assistance/conseil pour les entreprises **ayant suivi la formation ou les webinaires**.
- Répondre aux questions formulées par les entreprises de la Branche.
- Expliquer la nouvelle classification et la nouvelle grille de minima salariaux associées.



Démarche

Arthur Hunt Consulting met à disposition des entreprises de la Branche un dispositif de Hotline :

- Ouverture et gestion de la Hotline, prise en charge des appels téléphoniques entrants et prise de rendez-vous
- Rendez-vous d'assistance/conseil en matière de déploiement et d'application des accords de classification et de minima salariaux.
- Le recours à un **rendez-vous d'assistance/conseil d'une heure (1h)** sera conditionné par la participation préalable à une formation ou à un Webinaire. **Chaque entreprise ne pouvant bénéficier que d'un seul rendez-vous.**

Merci pour votre
attention et votre
participation !

