



GUIDE DE L'EXERCICE EN SALARIAT



SOMMAIRE

Edito	2	20	Structures possibles
Glossaire	3		
Démarches pour une première installation en salariat	4	29	Exercice mixte : cumul d'emplois
A- Qu'est-ce que le salariat ?	4		
B- Les étapes importantes une fois le diplôme en poche	6	31	Témoignages
Zoom sur...	17	34	Conclusion
La formation professionnelle en salariat	17	35	Le petit plus
La fiche de poste type de l'orthophoniste	18		
L'accès direct en salariat	19		

EDITO

Chères étudiantes et chers étudiants en orthophonie,

Ce guide, initialement paru en 2021, est issu d'un immense travail de la Vice-Présidente en charge des Perspectives Professionnelles alors en poste, Alexane GITENAIT. Il a été entretenu et mis à jour afin de pouvoir toujours au mieux vous aider et vous orienter lors d'une première prise de poste en salariat.

Je tiens à remercier particulièrement Amandine Girault et Antoinette Lejeune qui ont accepté de témoigner de leur expérience en tant que néo-diplômée commençant en salariat pour la première et orthophoniste en mixte depuis plusieurs années pour la deuxième.

Si vous rencontrez des difficultés ou que des interrogations demeurent, nous restons à votre disposition à l'adresse suivante : perspectivespro@fneo.fr ou sur le site internet de la [FNEO](https://www.fneo.fr).

Je vous laisse donc le découvrir et vous souhaite une bonne lecture !

Sibylle JANIQUE

Trésorière en charge des Perspectives Professionnelles de la [FNEO](https://www.fneo.fr) 2023-2024

Guide de l'exercice en salariat - Edition 2024

Edité par la [FNEO](https://www.fneo.fr) (association de loi 1901)

Contacts : www.fneo.fr
presidence@fneo.fr

Images : Canva

Rédaction : Sibylle JANIQUE, Trésorière en charge des Perspectives Professionnelles

Maquette : Sibylle JANIQUE,
perspectivespro@fneo.fr

Dépôt légal : à parution

GLOSSAIRE

ARS : Agence Régionale de Santé
CAMSP : Centre d'Action Médico-Sociale Précoce
CARPIMKO : Caisse Autonome de Retraite et Prévoyance des Infirmiers, Masseurs-Kinésithérapeutes, Pédicure-Podologues, Orthophonistes et Orthoptistes
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CMPP : Centre Médico-Psycho-Pédagogique
CNAMTS : Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés
CCN 51 : Convention Collective Nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951
CCN 66 : Convention Collective Nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966
CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPS : Carte de Professionnel de Santé
CRA : Centre Ressource Autisme
DTARS : Délégation Territoriale de l'Agence Régionale de Santé
EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes
ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé
FEHAP : Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés non lucratifs
FHP : Fédération de l'Hospitalisation Privée
FP : Fonction Publique
FPH : Fonction Publique Hospitalière
IEM : Institut d'Education Motrice
IES : Institut d'Education Sensorielle
IME : Institut Médico-Educatif
ITEP : Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique
MAS : Maison d'Accueil Spécialisé
SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
SESSAD : Service d'Education Spécialisée et de Soins À Domicile
SSR : Soins de Suite et de Réadaptation
SYNEAS : Syndicat des Employeurs Associatifs de l'Action Sociale et médico-sociale
URSSAF : Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
FNO : Fédération Nationale des Orthophonistes
CGT UFMICT : Confédération Générale du Travail, Union fédérale Médecins, Ingénieurs, Cadres, Techniciens
FOF : Fédération des Orthophonistes de France
CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
SUD : Union Syndicale Solidaire
FO : Force Ouvrière



DÉMARCHES POUR UNE PREMIÈRE INSTALLATION EN SALARIAT

A - QU'EST-CE QUE LE SALARIAT ?

Lorsqu'un orthophoniste exerce en salariat, il prend la position de **salarié**. Par cela, il met **sa prestation de travail à la disposition d'une autre personne ou d'une structure en moyennant une rémunération**. C'est donc l'employeur qui rémunère le professionnel.

L'orthophoniste salarié est tenu de suivre les mêmes règles de nomenclature et est soumis aux mêmes textes de lois qu'un orthophoniste libéral, remplaçant ou travaillant en exercice mixte.

Secteur public ou privé ?

Il est possible, à ce jour, de travailler dans le secteur du **médico-social** ou **hospitalier**.

SECTEUR PUBLIC :

Vous prenez le statut d'agent de la fonction publique, que ce soit en tant que **titulaire** (fonctionnaire) ou **contractuel**. Par cela, vous relevez du code de la fonction publique, c'est-à-dire de la loi et non d'une convention collective.

Si vous voulez être **titulaire**, vous passez d'abord par le statut de **stagiaire de la fonction publique** (hospitalière, territoriale ou de l'Etat) pour une période d'un an, renouvelable. C'est-à-dire qu'on effectue une période de formation pratique dans une administration ou un service public (comme l'hôpital), dans le cadre de son parcours vers l'accès à un poste dans la fonction publique. Ce statut de stagiaire est une étape intermédiaire entre la réussite à un concours de la fonction publique et la titularisation définitive en tant que fonctionnaire.

Il est également possible d'être **contractuel** (c'est-à-dire lié par un contrat, ce qui est beaucoup plus fréquent). Vous devenez alors des **agents publics de droit privé**, embauchés à titre de remplaçant, CDI ou CDD (cumulé sur 6 ans maximum, au-delà vous devez être embauché en CDI).

Quelles sont les différentes fonctions publiques ?

La fonction publique d'Etat se répartit entre les administrations centrales de l'Etat et les services déconcentrés (au niveau des régions et des départements), y compris les hôpitaux militaires. La fonction publique territoriale regroupe l'ensemble des emplois des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Enfin, la fonction publique hospitalière rassemble, à l'exception du personnel médical (médecins, biologistes, pharmaciens et orthodontistes), l'ensemble des emplois dans les établissements hospitaliers et du secteur médico-social.

Les différents lieux d'exercice seront développés un peu plus tard dans ce guide.

Attention : ces deux statuts ne donnent pas accès aux mêmes avantages sociaux (par exemple, le mode de calcul de la retraite est différent), et il est souvent plus avantageux d'être titulaire.

SECTEUR PRIVÉ :

Les salariés du privé sont embauchés comme **contractuels**, c'est-à-dire qu'ils relèvent d'un contrat, en CDD ou CDI.

Il existe plusieurs types d'établissements privés :

- **Ceux relevant du privé à but non lucratif** : hôpitaux privés à but non lucratif, de cliniques mutualistes, d'établissements médico-sociaux membres d'une association, de centres de santé de la sécurité sociale, d'EHPAD, etc. (soumis aux conventions CCN51,CCN66, Croix-Rouge, Ugecam, Unicancer).
- **Ceux relevant du privé à but lucratif** : hôpitaux ou cliniques privés (membre de la FHP).

A noter : une convention collective nationale est un accord collectif écrit, conclu entre ; d'une part les organisations syndicales représentatives des salariés (CGT, CFDT, FO, SUD, UNSA, etc.) et d'autre part une (ou plusieurs) organisations syndicales d'employeurs (FEHAP, NEXEM, FHP, etc.).

B - LES ÉTAPES IMPORTANTES UNE FOIS LE DIPLÔME EN POCHE

1 Enregistrer votre diplôme auprès de l'ARS

Cette étape est obligatoire quel que soit le mode d'exercice choisi. Vous devrez contacter la DTARS (Délégation Territoriale de l'Agence Régionale de Santé) du département dans lequel vous allez exercer.

Vous devez vous enregistrer **auprès de l'ARS de votre lieu d'exercice**. Le dossier de demande doit inclure :

- Le Certificat de Capacité d'Orthophoniste définitif ou provisoire.
- La Carte d'identité en cours de validité.
- Le formulaire Cerfa n° 10906 à télécharger « Enregistrement des auxiliaires médicaux au répertoire ADELI » ou que vous pouvez également demander auprès de votre ARS.

Cela vous permet de valider votre inscription en tant qu'orthophoniste sur la liste départementale. Vous recevrez donc un numéro **ADELI** (automatisation des listes), indispensable pour exercer et obtenir la Carte Professionnelle de Santé (**CPS**).

Souscrire une assurance responsabilité civile

2

Normalement, c'est l'employeur qui assure le risque, il n'y a donc pas besoin de réaliser de démarches supplémentaires. Parlez-en avec lui pour en savoir plus sur ce qu'il propose.

Souscrire soi-même à une assurance responsabilité civile n'est donc pas interdit mais superflu.

En revanche, il est nécessaire d'en avoir une si l'on exerce en mixte (voir les ressources disponibles sur le site de la **FNEO** pour le libéral).

3

Souscrire une couverture sociale

Les salariés bénéficient de l'organisme de sécurité sociale de leur employeur.

Dans le secteur privé et pour les salariés contractuels du secteur public, il s'agit de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS). A l'échelle locale, le travailleur est rattaché à la CPAM de son lieu de résidence.

Pour les titulaires de la fonction publique, ils sont rattachés au régime spécial des fonctionnaires, et en fonction du département de résidence, ils sont donc rattachés à la CPAM ou à une mutuelle qui est chargée des prestations de base.

Concernant les prestations de la complémentaire santé, appelées plus couramment les « mutuelles » pour les salariés du secteur privé et les contractuels du public, l'entreprise doit en proposer une à ses salariés sans que ceux-ci ne fassent de démarches supplémentaires. Cependant, le salarié est en droit de la refuser notamment s'il a le titre d'ayant-droit ou s'il est déjà couvert par une autre mutuelle. A vous de regarder laquelle est la plus avantageuse en fonction de vos besoins !

Les titulaires de la fonction publique peuvent choisir librement une mutuelle.

N'hésitez pas à demander à vos futurs collègues afin de pouvoir comparer les avantages de chacune !

Création et signature du contrat

4

Il faut ensuite signer un contrat de travail avec votre employeur : mais attention, **veillez bien à étudier toutes ses modalités et n'hésitez pas à en discuter avec votre employeur avant de le signer.**

RAPPEL : ON NE SIGNE UN CONTRAT QU'UNE FOIS LE DIPLÔME OBTENU !

Il est aussi important de négocier votre salaire si vous en ressentez le besoin. Ce point sera développé un peu plus loin dans ce guide mais vous n'êtes pas sans savoir que notre salaire (que ce soit dans le public ou le privé de même que dans le médico-social ou à l'hôpital) ne correspond pas du tout à notre niveau d'études et à nos compétences. Vous avez tout à fait le droit et la légitimité de négocier votre salaire.

De même, durant l'entretien, l'employeur a le droit de vous demander des informations afin d'apprécier vos compétences, qualification, aptitudes professionnelles uniquement si ces informations présentent un lien direct avec l'emploi et le poste à pourvoir, sans discrimination.

Contrat de travail : en tant que salarié, vous travaillez sous l'autorité d'une autre personne en échange d'une rémunération, c'est ce qu'on appelle un lien de subordination.

LES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL

L'orthophoniste peut être **titulaire** (de la fonction publique hospitalière, territoriale ou de l'Etat) ou **contractuel** (sous la législation d'un contrat de travail : CDD, CDI, remplaçant, intérimaire). A l'origine, ces postes sont prévus pour des besoins non permanents. Le CDI est le contrat classique (et en l'absence de contrat, le salarié est présumé exercer sous CDI à temps plein). Alors que le CDD est une dérogation qui ne peut se renouveler que deux fois pour un même emploi sauf accord collectif contraire. Il est possible de cumuler une autre activité professionnelle régulière, mais il existe des conditions particulières, notamment pour l'exercice mixte.

Il n'existe pas de contrat "tout fait", néanmoins des éléments doivent être présents afin de vous protéger en tant que travailleur et éviter les litiges !

Ce qu'on doit absolument trouver sur le contrat :

- L'identité et l'adresse des signataires, la fonction et la qualification professionnelle.
- La durée du contrat.
- La durée de la période d'essai (1 ou 2 mois en général), qui peut être rompue sans préavis ni indemnité.
- La convention collective, les textes réglementaires.
- La fonction occupée et la définition du poste (la fiche de poste est importante).

- La durée du travail et sa répartition horaire (possibilité d'annualisation).
- Le lieu de travail notamment un bureau personnel et confidentiel (attention certaines conventions collectives ont une clause de mobilité, c'est-à-dire que le salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié).
- Les éléments du salaire (primes éventuelles et mode de calcul si grille conventionnelle) et son évolution (l'évolution est importante, à discuter et à notifier).
- Les avantages sociaux.
- Les modalités des congés payés.
- Les modalités de la formation continue (rythme, choix des formations).

Si ces éléments ne sont pas présents sur le contrat, il faut alors se référer au **Code du Travail**, qui édicte tous les droits et devoirs auxquels ils sont liés et ne surtout pas le signer en état. Dans une entreprise ayant signé une convention collective, celle-ci complète le Code du Travail et peut donner droit à d'autres avantages pour le salarié (récupération des jours fériés, congés pour PACS ou mariage, etc). C'est également là que vous pourrez trouver plus d'informations concernant le salaire et son évolution.

Il est également très important que soient notées clairement :

- La répartition du temps de travail en présence du patient (afin de conserver une partie de votre temps payé pour gérer des démarches administratives).
- La notification d'un autre exercice pour éviter tout litige si vous souhaitez exercer dans un autre endroit en plus.
- L'acceptation du salarié de travailler moins de 24h/semaine si vous travaillez à un temps partiel inférieur à ce nombre d'heures.

Comment peut se finir un contrat de travail ?

- **A l'échéance du contrat** (CDD, remplaçant, intérimaire).
- **Démission** : rupture par l'employé. Dans ce cas, il est nécessaire de respecter le préavis et l'employé n'a pas le droit à une indemnisation chômage (sauf cas exceptionnels).
- **Licenciement** : rupture par l'employeur. Le licenciement doit être motivé pour motif économique ou personnel ; un préavis est nécessaire (sauf exceptions) et il permet l'ouverture d'une indemnisation chômage.
- **Rupture conventionnelle** : rupture à l'amiable entre les deux parties. Cela donne droit à l'indemnisation chômage pour le salarié.

Attention : Un CDD ne peut être rompu avant la fin de son échéance, sauf si le salarié y met fin pour être embauché avec un CDI (auprès de cet employeur ou un autre). Les termes essentiels du contrat (salaires et horaires de travail s'ils sont spécifiés dans le contrat) ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord des deux parties, salarié et employeur. En cas de refus, l'employeur peut mettre fin au contrat par licenciement (uniquement si cause réelle et sérieuse, difficulté économique ou sanction disciplinaire), et le salarié peut choisir de démissionner.

La rupture d'un CDI est possible sans justification particulière et sans indemnité pendant la période d'essai.

Pendant une grossesse ou une adoption, vous pouvez démissionner pour élever votre enfant sans être tenu de respecter un préavis ou de verser d'indemnités de rupture.

Lors de la rupture d'un contrat, l'employeur doit remettre ces documents au salarié :

- Certificat de travail (cf. Code du Travail).
- Attestation Pôle emploi.
- Solde de tout compte.
- Etat récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale.

TEMPS DE TRAVAIL :

La **durée légale de temps de travail** est de **35 heures par semaine, soit 1607 heures par an**. Il s'agit là du temps de travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est en condition de travail et ne peut s'adonner à des occupations personnelles, cela comprend donc les temps d'habillage si besoin ou ceux de permanence (présence sur le lieu de travail).

Une pause de 20 minutes est obligatoire à partir de 6 heures de travail consécutives.

Il est possible d'effectuer des heures supplémentaires mais le temps de travail ne peut dans ce cas pas dépasser 48 heures par semaine ni 220 heures supplémentaires par an.

Ces heures supplémentaires doivent évidemment entraîner une majoration salariale ou un temps de repos compensateur. Elles sont soumises à approbation par le supérieur hiérarchique, en amont lorsque cela est possible.

À noter : Les titulaires peuvent exercer sur une durée de travail hebdomadaire inférieure à 35 heures.

EN CAS DE TEMPS PARTIEL

Il doit correspondre à **minimum 24 heures par semaine**. Cependant, il est possible de travailler moins si le salarié en fait la demande écrite (pour des raisons personnelles impérieuses ou parce qu'il a un autre emploi).

Le temps travaillé est important en ce qui concerne les prestations d'assurance maladie : il faut par exemple réaliser 150 heures par trimestre (soit 30% du temps complet) pour pouvoir recevoir des indemnités journalières en cas d'arrêt maladie ou de congés maternités.

5 Le salaire

Le salaire est fixé librement entre le salarié et son employeur après des négociations, avec pour minimum le **Smic brut horaire (11,65 euros)**, soit 1 766,92 euros mensuels pour un temps plein.

Cependant, les salaires sont très souvent fixés à partir de **grilles dépendantes de chaque convention collective** (cf secteur privé et public).

Dans les grilles conventionnelles, comment le salaire est-il calculé ?

Chaque grille est composée d'une valeur de point d'indice (en euros) qui est ensuite multipliée par un indice dans la grille qui varie en fonction de la profession et de l'ancienneté du salarié dans l'établissement.

Il existe actuellement plusieurs conventions collectives dont **3 principales** qui regroupent la majorité des orthophonistes salariés :

- La **convention de la fonction publique hospitalière (FPH)**.
- La **convention collective nationale (CCN)** des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du **31 octobre 1951**.
- La **convention collective nationale** de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du **15 mars 1966**.

Et d'autres moins connues :

- La convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française du 3 juillet 2003.
- La convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002.
- La convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de Sécurité sociale.

Valeur actuelle des points d'indice selon les employeurs :

FPH : 4,92 € (depuis le 01/01/2024)

CCN 51 (FEHAP) : 4,58 € (depuis le 01/07/2022)

CCN 66 (NEXEM) : 3,93 € (depuis 01/07/2022)

Croix-Rouge : 4,61 €

FHP (CCN 2002) : 7,21 €

UCANSS (UGECAM) : 7,61 €

A cette multiplication, on ajoute les éventuelles primes pour arriver au salaire brut.

N'oubliez pas de déduire de votre salaire brut les cotisations sociales (qui retirent environ 20-25% de la somme totale) pour arriver à votre salaire net, celui qui arrivera sur votre compte en banque !

PRIMES

Les indemnités et les primes ont une place importante. Elles tiennent compte par exemple de l'état de service, du nombre d'enfants à charge ou même de l'encadrement des jeunes professionnels. Néanmoins, il faut faire attention car les primes ne sont pas pérennes et sont difficilement accessibles.

Il est souvent nécessaire de remplir un grand nombre de critères pour y avoir droit (notamment un critère d'ancienneté, ces primes ne sont donc pas accessibles dès le début de votre carrière et en cas de changement d'établissement, les années déjà travaillées en salariat peuvent ne pas être comptées). De plus, dans la fonction publique, elles ne comptent pas dans le calcul des retraites.

Il est possible de recevoir les primes suivantes (liste non exhaustive) :

- primes de gratification annuelle,
- primes relatives au rattrapage du coût de la vie,
- primes relatives aux qualités personnelles,
- primes relatives à certaines conditions de travail,
- primes de résultat, bonus variable, etc.
- prime "Covid" ou SEGUR (183 euros net).

Toutes ces primes et gratifications sont soumises aux cotisations sociales sur les rémunérations.

LES NÉGOCIATIONS POSSIBLES

Il est tout à fait possible, et même conseillé, de **tenter des négociations avec votre employeur, et ce avant ou pendant la signature du contrat.**

Vous pouvez alors demander différentes valorisations :

- Une prime.
- Un sur-classement sur la grille actuelle des orthophonistes.
- Une prime de transport.
- Une formation professionnelle contractuelle : l'établissement s'engage à vous offrir chaque année une formation selon votre choix ou au moins selon votre accord.
- Un crédit de matériel contractuel : l'établissement vous fournit une somme afin de vous acheter du matériel.

Il est également possible de jouer sur d'autres tableaux en fonction de vos conditions personnelles et locales. N'hésitez pas à tenter de négocier votre salaire brut, vous ne perdez rien à essayer mais faites attention aux primes qui sont souvent inatteignables.

Dans le secteur public :

- **Le grade** : est-ce que le professionnel exerce en tant qu'orthophoniste ou comme cadre de santé ?
- **La classe** : normale ou supérieure ; l'accès à la classe supérieure dépend de l'ancienneté et chaque établissement a un quota, il est donc très restreint et surtout interdit aux contractuels (réservé donc aux titulaires), or la majorité des orthophonistes exerçant actuellement dans le secteur public sont contractuels.
- **Les échelons** : ils évoluent en fonction de l'ancienneté et de la gestion de carrière.

Le salaire dépend de plusieurs facteurs, qui permettent au professionnel de voir sa rémunération progresser avec l'ancienneté (uniquement pour les titulaires ou pour les contractuels pour lesquels la précision est explicitement dite dans le contrat).

Actuellement, dans le secteur public hospitalier, les orthophonistes sont inclus dans la grille catégorie A rééducateurs, grille dite "petit A".

En octobre 2021, une nouvelle grille a vu le jour. Elle est commune avec les masseurs-kinésithérapeutes et est accompagnée d'une nouvelle revalorisation salariale, **salutaire mais pas suffisante**.

GRILLE DITE FPH :

A Orthophoniste Vérifié le 05/06/2024		Orthophoniste de classe supérieure		
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
Echelon provisoire 1	548	471	1 an	2 318,63 €
Echelon provisoire 2	580	495	2 ans	2 436,78 €
1	614	520	2 ans	2 559,85 €
2	663	558	2 ans	2 746,91 €
3	695	582	2 ans	2 865,06 €
4	739	615	2 ans 6 mois	3 027,51 €
5	781	648	3 ans	3 189,96 €
6	825	681	3 ans	3 352,41 €
7	868	714	4 ans	3 514,86 €
8	906	743	4 ans	3 657,63 €
9	940	769	4 ans	3 785,62 €

A Orthophoniste Vérifié le 05/06/2024		Orthophoniste de classe normale		
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	489	427	1 an 6 mois	2 102,03 €
2	518	450	2 ans	2 215,25 €
3	558	478	2 ans	2 353,09 €
4	595	506	2 ans	2 490,93 €
5	631	534	2 ans	2 628,76 €
6	669	563	2 ans 6 mois	2 771,53 €
7	709	593	3 ans	2 919,21 €
8	750	624	3 ans	3 071,81 €
9	792	656	4 ans	3 229,34 €
10	836	690	4 ans	3 396,72 €
11	886	727	-	3 578,86 €

Images issues
du site
emploi-
collectivites.fr

CCN51(FEHAP) :

Dans les établissements relevant de cette grille de salaire, les orthophonistes démarrent à **l'indice 487** ce qui correspond à **2165,69 € brut** mensuel la première année. Pour rappel, les puéricultrices (présentes sur cette grille) commencent à l'indice 507 (bac+4) et les psychologues (bac+5) à 518.

L'augmentation de salaire de **1% par an** est donc peu impactante sur l'ensemble de la carrière, le plafond correspondant à 30 ans d'ancienneté. **Aucun changement ou revalorisation salariale n'a été effectué dans cette convention afin de correspondre aux salaires de la fonction publique.**

Ancienneté	Indice	Salaire brut
début	487	2 165,69 €
1 an	+ 1%	2 187,35 €
2 ans	+ 1%	2 209,22 €
3 ans	+ 1%	2 231,31 €
4 ans	+ 1%	2 253,62 €
5 ans	+ 1%	2 276,16 €
6 ans	+ 1%	2 298,92 €
7 ans	+ 1%	2 321,91 €
8 ans	+ 1%	2 345,13 €
9 ans	+ 1%	2 368,58 €
10 ans	+ 1%	2 392,27 €
15 ans	+1 % chaque année	2 489,42 €
20 ans	+1 % chaque année	*2616,41
25 ans	+1 % chaque année	2 749,87 €
30 ans	+1 % chaque année	2 890,14 €

Image issue du site fno.fr

CCN66(NEXEM) :

Cette grille de salaire regroupe tous les professionnels rééducateurs sans distinction de niveau de diplômes (bac+3 à bac+5) ainsi qu'à d'autres professions, elles aussi bac+3. Le **coefficient de départ est de 434**. Cela correspond à un salaire brut mensuel de **1810,57 euros** la première année.

Ici aussi, les puéricultrices et les psychologues, pour ne prendre que ces deux professions en exemple, commencent à un coefficient bien au-dessus de celui des orthophonistes. Il est de 454 pour les puéricultrices (bac+4) et 800 pour les psychologues (bac+5) qui reçoivent donc un salaire quasi doublé de celui des orthophonistes en début de carrière. Ces deux professions disposent d'une autre grille donc que celle attribuée, entre autres, aux orthophonistes.

Échelon	Ancienneté	Durée dans l'échelon	Coefficient	Indemnité sujétion spéciale	3,82
1	Début	1an	434	9,21	1 810,57 €
2	1an	2ans	447	9,21	1 864,80 €
3	3ans	2ans	478	9,21	1 994,13 €
4	5ans	2ans	503	9,21	2 098,43 €
5	7ans	2ans	537	9,21	2 240,27 €
6	9ans	2ans	570	9,21	2 377,94 €
7	11ans	3ans	581	9,21	2 423,83 €
8	14ans	3ans	615	9,21	2 565,67 €
9	17ans	3ans	647	9,21	2 699,17 €
10	20ans	4ans	679	9,21	2 832,67 €
11	24ans	4ans	715	9,21	2 982,85 €
12	28ans	Plafond	762	9,21	3 178,93 €

FNO - commission exercice salarié - document de travail

Grilles salariales - convention 66

Janv-22

Aucun changement ou revalorisation salariale n'a été effectué dans cette convention afin de correspondre aux salaires de la fonction publique.

- Si vous êtes **fonctionnaire** (autrement dit, titulaire du secteur public) : votre statut est défini par le Code de la Fonction Publique.
- Si vous êtes **agent contractuel du secteur public** : votre statut est défini par le Code du Travail, la Convention Collective, le règlement d'entreprise, votre contrat, la Loi et le Code de la Fonction Publique.
- Si vous êtes **salarié dans le secteur privé** : votre statut est défini par le Code du Travail, la Convention Collective, le règlement d'entreprise et votre contrat.

En fonction de votre employeur et de la nature de votre contrat, vous pourrez vous référer à des textes différents (*attention, on parle ici de textes de loi codifiant vos droits et devoirs de travailleur, vous êtes dans tous les cas soumis aux textes cadrant la profession d'orthophoniste*).

STATUT FISCAL

Le régime fiscal du salarié relève des **Traitements et Salaires** (alors que le libéral est imposé en Bénéfice Non Commercial).

En effet, les rémunérations imposables sont composées des rémunérations ayant un caractère salarial (rémunérations des personnes bénéficiant d'un contrat de travail et placées sous la subordination d'un employeur), ce qui correspond au statut de l'orthophoniste salarié.

Ainsi, les cotisations sociales sont retenues directement sur le bulletin de paie et reversées par l'employeur aux organismes de Sécurité Sociale et de retraite, pas besoin de s'immatriculer auprès de l'URSSAF ou de s'affilier à la CARPIMKO !

PLACE DE LA PRÉVENTION EN SALARIAT

La place de la prévention en salariat varie d'un établissement à l'autre. Certains peuvent, par exemple, prévoir dans le temps de travail des missions de prévention, tandis que d'autres y accordent moins d'importance.

ZOOM SUR...

La formation professionnelle en salariat

Tous les salariés ont droit à la formation professionnelle continue. De plus, il est **du devoir** (obligatoire) des orthophonistes de continuer de se **former régulièrement afin de se tenir à jour des dernières avancées thérapeutiques**. En effet, tous les orthophonistes, libéraux ou salariés, ont une **obligation de formation en DPC** (développement professionnel continu) tous les trois ans minimum.

FONCTION PUBLIQUE

Chaque année, un entretien de formation avec le supérieur hiérarchique du salarié a lieu. Il a pour objectif de déterminer ses besoins de formation.

A l'hôpital, l'orthophoniste, au même titre que ses collègues, dispose d'un **passport de formation** qui recense toutes les formations auxquelles il participe. De plus, un agent public est tenu de suivre des **formations continues** à la demande de l'administration.

En tant qu'orthophoniste, il est possible de demander à bénéficier de formations continues sur son temps de travail, en fonction des nécessités de service. C'est un droit, surtout pour l'agent n'ayant effectué **aucune formation continue au cours des 3 années précédentes**. Les frais de déplacement et d'hébergement sont couverts par l'administration et si elle est effectuée sur le temps de travail, la rémunération est maintenue.

L'établissement **ne peut opposer trois refus consécutifs** à une demande de congés (pour une formation) que sur avis de la **CAP (Commission Administrative Paritaire)**.

L'orthophoniste (titulaire ou contractuel) bénéficie également du **CPF** (Compte Personnel de Formation).

La fiche de poste type de l'orthophoniste

Rôle et fonction de l'orthophoniste salarié dans le service ou l'établissement.

1) Rôle diagnostic

- la passation du bilan
- la rédaction du compte-rendu du bilan joint au dossier médical
- la participation à l'élaboration du projet thérapeutique individuel du patient

2) Rôle thérapeutique

- les séances de rééducation proprement dites (individuelles ou de groupe)
- les prises en charge de groupe avec d'autres membres de l'équipe
- la fréquence des séances est fixée en concertation avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire
- la durée des séances est établie par l'orthophoniste

3) Place de l'orthophoniste dans l'équipe

- fonction de liaison : il assiste aux réunions de synthèse des patients et se concerta avec les autres membres de l'équipe sur la prise en charge des patients. Il assiste aux réunions à l'extérieur du service et il rencontre les différents intervenants extérieurs.
- fonction institutionnelle : il participe aux travaux des instances administratives, médicales et paramédicales.

4) Rôle d'information et de prévention

- information des membres de l'équipe sur la prise en charge des patients et sur le champ de compétence des orthophonistes
- information des patients, de leur entourage et des intervenants extérieurs
- participation à l'accueil des stagiaires non orthophonistes.
- participation à des réunions d'information et à des actions de prévention rentrant dans le champ de compétences des orthophonistes.

5) Rôle de formation et d'enseignement

- maître de stage : encadrement des étudiants en orthophonie
- chargé d'enseignement : cours, jurys...

6) Rôle de recherche

- temps de réflexion personnelle et collective sur la pratique de l'orthophonie
- documentation personnelle
- encadrement des mémoires
- participation à des équipes de recherche
- nécessité de formation continue

7) Rôle d'organisation

- tenue des dossiers, rédaction des courriers, accueil de patients, prise de rendez-vous, convocation...
- achat, entretien et création de matériels

L'accès direct en salariat

Si vous avez suivi l'actualité de notre profession ces dernières années, vous savez donc que l'accès direct est désormais autorisé **pour les orthophonistes exerçant en exercice coordonné** (comme l'atteste la loi n° 2023-379 dite **Rist** du 19 mai 2023 ; puis la mise en vigueur du 26 juillet 2023 via **l'avenant n°20** à la convention nationale des orthophonistes libéraux).

Plus précisément, **l'accès direct est donc possible** aux orthophonistes exerçant au sein :

- d'une Maison de santé pluriprofessionnelle (MSP),
- d'une Équipe de Soins Primaires (ESP),
- d'un centre de santé,
- d'une Communauté Professionnelle Territoriale de Santé (CPTS) ayant inscrit l'accès direct dans son projet de santé,
- d'un établissement sanitaire,
- d'un établissement médico-social.



L'orthophoniste peut intervenir dans de nombreuses structures, certaines sont très connues, d'autres le sont beaucoup moins. Voici donc un aperçu des établissements dans lesquels il est possible d'exercer. Attention, cette liste est non exhaustive...

● ● ● **CAMSP (CENTRE D'ACTION MÉDICO-SOCIALE PRÉCOCE)** ● ● ●

Qu'est-ce que c'est ?

Le Centre d'Action Médico-Sociale Précoce accueille des enfants de moins de 6 ans en situation de handicap, et ce, quel que soit le handicap. Ce centre a pour objectifs d'accompagner les enfants afin de développer leur autonomie et leurs capacités de communication, mais aussi d'épauler les familles pour faciliter l'inclusion scolaire. Ses missions vont du dépistage et du diagnostic jusqu'au suivi et à la rééducation.

Le CAMSP peut être un établissement privé ou être installé dans les locaux d'un autre établissement public (Centre Médico-Psycho-Pédagogique, centre hospitalier, etc.).

Avec qui ?

L'orthophoniste travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire composée entre autres de médecins (notamment des pédiatres et psychiatres), d'autres professionnels de la rééducation, d'auxiliaires médicaux, de psychologues et de professionnels de l'accompagnement éducatif et social.

Quelle patientèle ?

L'orthophoniste peut intervenir sur des pathologies extrêmement variées, comme des déficits sensoriels, moteurs, mentaux ou des pluri-handicaps. À noter que les CAMPS peuvent être polyvalents ou spécialisés dans la prise en soins d'un handicap particulier.

• • • **DIFFÉRENTS CENTRES DE RESSOURCES (AUTISME, ETC.)** • • •

Qu'est-ce que c'est ?

Les centres de ressources rassemblent, redirigent, informent, conseillent et diagnostiquent les patients, aidants, professionnels de l'Éducation Nationale, MDPH et professionnels de santé sur une pathologie/handicap donné. On retrouve notamment les CRA (Centre de Ressources Autisme) et les CRTLA (Centre de Référence des Troubles du Langage et des Apprentissages).

Avec qui ?

L'orthophoniste s'intègre au sein d'une équipe pluridisciplinaire : psychologue, médecin coordinateur, psychiatre, psychomotricien, etc.

Quelle patientèle ?

Elle varie en fonction de la pathologie ciblée par le centre de ressources et accueille tant d'enfants que d'adultes.

• • • **CMPP (CENTRE MÉDICO-PSYCHO-PÉDAGOGIQUE)** • • •

Qu'est-ce que c'est ?

Le Centre Médico-Psycho-Pédagogique accueille des enfants et adolescents jusqu'à 20 ans. Il gère le dépistage, le diagnostic et les soins des enfants en situation de handicap et accompagne les familles. Il permet une action complémentaire entre les secteurs médical, psychologique et pédagogique. Cet établissement assure les diagnostics et les soins ambulatoires.

Avec qui ?

L'orthophoniste s'intègre au sein d'une équipe pluridisciplinaire (psychomotriciens, ergothérapeutes, psychologues, éducateurs spécialisés, assistants sociaux, etc.) placée sous la responsabilité d'un ou plusieurs médecins.

Quelle patientèle ?

Les enfants accueillis peuvent être porteurs de troubles psychomoteurs, langagiers ou comportementaux ou encore de difficultés d'apprentissage. Ainsi, l'orthophoniste prend en soin un large spectre de troubles.

EHPAD (ETABLISSEMENT D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES DÉPENDANTES)

Qu'est-ce que c'est ?

L'Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes accueille à temps complet des personnes de plus de 60 ans en perte d'autonomie psychique ou physique et qui ne peuvent plus être maintenues à domicile.

Avec qui ?

L'orthophoniste va être amené à travailler avec une équipe médicale et paramédicale, des infirmiers, des psychologues, des ergothérapeutes, des kinésithérapeutes, des psychomotriciens, des aides-soignants, des diététiciens, des éducateurs sportifs, etc.

Quelle patientèle ?

L'orthophoniste prend en soin des personnes âgées atteintes de troubles cognitifs, de démences, de presbyphonie, de presbyacousie, de presbyphagie, etc.

Le plus souvent, l'orthophoniste intervient en tant que professionnel libéral dans l'EHPAD, mais il peut également y être salarié.

ESAT (ETABLISSEMENT ET SERVICE D'AIDE PAR LE TRAVAIL)

Qu'est-ce que c'est ?

L'Etablissement et Service d'Aide par le Travail va proposer à des jeunes adultes d'au moins 20 ans une activité professionnelle et un soutien médico-social et éducatif. Il peut également disposer d'un foyer d'hébergement pour accueillir les personnes en dehors de leur temps d'activité.

Avec qui ?

L'orthophoniste va pouvoir être entouré d'une équipe médicale, éducative (éducateurs spécialisés notamment), sociale et psychologique.

Quelle patientèle ?

L'orthophoniste peut prendre en soins des personnes avec des pathologies assez variées. En effet, pour bénéficier de l'aide d'un ESAT, il faut avoir une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité d'une personne valide ou à avoir une capacité de travail supérieure ou égale à un tiers de la capacité d'une personne valide mais en ayant besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE

Avec qui ?

L'orthophoniste qui travaille en établissement pénitentiaire peut être amené à travailler avec d'autres professionnels du paramédical et du médical.

Quelle patientèle ?

L'orthophoniste voit essentiellement des patients atteints de troubles neurologiques, psychiatriques, langagiers, etc.

FAM (FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ)

Qu'est-ce que c'est ?

Le Foyer d'Accueil Médicalisé intervient auprès d'adultes très dépendants en situation de handicap. Il assure un logement permanent, c'est une structure occupationnelle (c'est-à-dire qu'elle organise des activités au quotidien pour les patients) et de soins.

Avec qui ?

L'orthophoniste va travailler en collaboration avec du personnel éducatif (éducateurs sportifs, éducateurs spécialisés, etc.), médical (psychiatres par exemple), paramédical (psychomotriciens, ergothérapeutes, etc.) mais aussi avec des psychologues.

Quelle patientèle ?

L'orthophoniste voit des adultes atteints de déficience intellectuelle ou physique dont la dépendance est totale.

HÔPITAL/CLINIQUE

Avec qui ?

L'orthophoniste est amené à travailler en collaboration avec toute l'équipe médicale et paramédicale du service dans lequel il travaille.

Quelle patientèle ?

L'orthophoniste prend en soin une patientèle prédéfinie en fonction du service dans lequel il travaille : il peut ainsi intervenir dans un service de neurologie, de néonatalogie, de pédiatrie, d'ORL, etc.

IEM (INSTITUT D'ÉDUCATION MOTRICE)

Qu'est-ce que c'est ?

L'Institut d'Education Motrice accueille des enfants et adolescents de 3 à 20 ans présentant une déficience motrice afin d'assurer un suivi médical régulier, d'aider à la scolarisation et ainsi faciliter leur inclusion. Les jeunes peuvent être accueillis en internat, en externat ou en semi-internat.

Avec qui ?

L'orthophoniste peut être amené à travailler avec des médecins, des infirmiers, des aides-soignants, des kinésithérapeutes, des ergothérapeutes, des psychomotriciens, des orthoptistes, des psychologues, des assistants sociaux, etc.

Quelle patientèle ?

L'orthophoniste prend en soin des jeunes présentant une déficience motrice souvent importante avec ou sans troubles associés mais qui entraînent une restriction de l'autonomie. Les jeunes peuvent souffrir par exemple de troubles de la déglutition ou avoir besoin qu'un moyen de communication alternative augmentée soit mis en place.

IES (INSTITUT D'ÉDUCATION SENSORIELLE)

Qu'est-ce que c'est ?

L'Institut d'Education Sensorielle reçoit des enfants et adolescents de 0 à 20 ans en fonction des établissements. Ces structures ont pour objectifs de favoriser l'autonomie des jeunes et de poursuivre une scolarité adaptée. Elles assurent la prévention, la rééducation et le suivi général des enfants.

Avec qui ?

L'équipe pluridisciplinaire est généralement composée de pédiatres, de psychologues, d'infirmiers, d'assistants sociaux, d'enseignants spécialisés, d'éducateurs spécialisés, d'ergothérapeutes, de psychomotriciens, d'orthoptistes, d'audio-prothésistes... avec lesquels l'orthophoniste peut travailler.

Quelle patientèle ?

Chaque établissement ne prend pas en soins les mêmes déficiences sensorielles. Ainsi, certains ne s'occuperont que des jeunes atteints de déficience visuelle, tandis que d'autres interviendront auprès des jeunes avec une déficience auditive, avec ou sans autres troubles associés.

IME (INSTITUT MÉDICO-ÉDUCATIF)

Qu'est-ce que c'est ?

Les Instituts Médico-Éducatifs accueillent des enfants et adolescents de 6 à 20 ans. Ces établissements peuvent fonctionner en internat, en semi-internat, en externat ou en accueil temporaire. Ces instituts ont pour objectif de dispenser une éducation et un enseignement spécialisés avec des techniques de rééducations spécifiques et adaptées à chaque jeune.

Avec qui ?

L'orthophoniste travaille avec une équipe pluridisciplinaire afin de créer un lien entre le domaine pédagogique, éducatif et thérapeutique : on peut donc retrouver dans un IME des enseignants détachés de l'Éducation Nationale, des éducateurs spécialisés, du personnel médical et paramédical, des psychologues, des assistants sociaux, etc.

Quelle patientèle ?

L'orthophoniste peut prendre en soins un public jeune atteint de déficience intellectuelle, de troubles psychiques associés ou non à des troubles du comportement, de polyhandicap, de Troubles du Spectre de l'Autisme, etc.

ITEP (INSTITUT THÉRAPEUTIQUE, ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE)

Qu'est-ce que c'est ?

L'Institut Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique accueille des enfants, adolescents et jeunes adultes présentant des difficultés psychologiques et/ou des troubles du comportement altérant leur socialisation et leur

scolarité.

Avec qui ?

L'orthophoniste travaille en collaboration avec une équipe pédagogique, notamment des éducateurs spécialisés, mais aussi une équipe médicale (notamment des psychiatres) et paramédicale. Il peut également être amené à collaborer avec des psychologues.

Quelle patientèle ?

L'orthophoniste va prendre en soins des jeunes ayant des difficultés psychologiques et des troubles du comportement mais sans déficience intellectuelle.

MAS (MAISON D'ACCUEIL SPÉCIALISÉ)

Qu'est-ce que c'est ?

La Maison d'Accueil Spécialisée intervient auprès des adultes porteurs d'un handicap et qui ont besoin d'une tierce personne pour les actes de la vie courante. Elle propose, en général, un hébergement complet tout au long de l'année.

Avec qui ?

L'orthophoniste va travailler notamment avec une équipe qui relève du soin comme des infirmiers, aides-soignants, médecins, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, etc.

Quelle patientèle ?

L'orthophoniste aide des adultes porteurs d'un handicap intellectuel, moteur, ou porteurs d'un polyhandicap. Certains établissements accueillent également des adultes ayant un trouble du spectre de l'autisme.

SAMSAH (SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL POUR ADULTES HANDICAPÉS)

Qu'est-ce que c'est ?

Le Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés est une structure innovante qui a pour objectifs le maintien à domicile et l'accompagnement médico-social des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire.

Avec qui ?

L'orthophoniste peut travailler avec des psychiatres, infirmiers, aides-soignants, neuropsychologues, éducateurs spécialisés, etc.

Quelle patientèle ?

Selon les établissements, les patients peuvent être atteints de troubles du spectre de l'autisme, de troubles moteurs, visuels ou encore auditifs.

SESSAD (SERVICE D'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE ET DE SOINS À DOMICILE)

Qu'est-ce que c'est ?

Le Service d'Éducation Spécialisée et de Soins À Domicile accueille des jeunes jusqu'à 20 ans en situation de handicap, il a également un rôle important d'accompagnement des familles et effectue des interventions ambulatoires (au domicile, à la crèche, à l'école, etc.).

Avec qui ?

L'orthophoniste va intervenir au sein d'une équipe médicale, paramédicale, psychosociale et éducative.

Quelle patientèle ?

Chaque SESSAD est spécialisé pour accueillir des jeunes atteints de déficience intellectuelle, de troubles des fonctions cognitives, de paralysie cérébrale, de troubles du spectre de l'autisme, de troubles de la conduite et du comportement, de déficience sensorielle, ou encore de troubles des apprentissages. Ainsi, la patientèle va dépendre du type de SESSAD dans lequel l'orthophoniste travaille.

Ils peuvent porter **différents noms** en fonction des enfants qu'ils accueillent :

- **Safep** (Service d'accompagnement familial et d'éducation précoce) accueillant des enfants jusqu'à 3 ans atteints d'une déficience sensorielle (auditive ou visuelle),
- **SSAD** (Service de Soins et d'Aide à Domicile) pour les jeunes en situation de polyhandicap (déficiences motrice et intellectuelle) jusqu'à 20 ans,
- **Ssefis** (Service de soutien à l'éducation familiale et à l'intégration scolaire) qui s'occupe des jeunes avec une déficience auditive de 3 à 20 ans,

- **SAAAIS** (Service d'Aide à l'Acquisition de l'Autonomie et à l'Intégration Scolaire) pour les jeunes de 3 à 20 ans atteints d'une déficience visuelle.

● ● ● ● ● **SSR (SOINS DE SUITE ET DE RÉADAPTATION)** ● ● ● ● ●

Qu'est-ce que c'est ?

Les Soins de Suite et de Réadaptation assurent la prolongation des soins à la suite d'une hospitalisation afin d'optimiser l'autonomie du patient et de préparer son retour au domicile.

Avec qui ?

L'orthophoniste peut être amené à travailler avec des infirmiers, des ergothérapeutes, des psychomotriciens, des diététiciens, des médecins, des kinésithérapeutes, etc.

Quelle patientèle ?

La patientèle est très large, elle va de l'enfant à la personne âgée et les pathologies sont très variées. Certains SSR sont spécialisés dans la prise en soins d'un seul type de pathologie (neurologique, motrice, etc.).

-----Travailler dans plusieurs structures :-----

Il est tout à fait possible de travailler dans plusieurs structures mais il faut respecter quelques conditions :

- Chaque établissement doit être au courant de tous les lieux de travail afin de s'assurer qu'il n'y aura pas de conflits d'intérêts entre les structures.
- Il est donc important de les stipuler clairement dans les contrats de travail ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque établissement pour rester dans la légalité.



EXERCICE MIXTE : CUMUL D'EMPLOIS

L'exercice mixte attire de plus en plus car il permet notamment une richesse et une variété dans l'exercice de la profession.

De la même manière que lorsqu'on travaille dans plusieurs structures, il faut demander l'autorisation à son employeur avant d'exercer en mixte afin de vérifier l'absence de concurrence.

Il faut cependant faire attention à trouver un équilibre.

En effet, si l'exercice libéral est trop faible, le montant des charges pourrait ne pas le rendre rentable et ainsi entraîner une perte d'argent. De plus, il faut prendre en compte la lourdeur administrative du libéral et l'additionner au reste du temps de travail. Il est important de savoir que vous serez prélevé sur vos deux sources de revenus : directement à la source pour votre salaire et sur votre compte en banque pour l'activité libérale. De même, vous cotiserez pour vos deux exercices (les cotisations sociales étant déjà prélevées sur votre salaire et l'affiliation à la CARPIMKO étant obligatoire en cas de travail libéral). D'autre part, comme il est obligatoire que votre employeur vous propose une mutuelle, si vous y avez souscrit, il n'est pas nécessaire d'en prendre une autre pour l'exercice libéral, à vous de choisir celle qui vous convient le mieux !

Enfin, en ce qui concerne les avantages sociaux, ils sont très dépendants du nombre d'heures que vous effectuez dans la structure et de l'établissement en lui-même.

L'exercice mixte peut donc être très intéressant mais les avantages et inconvénients méritent d'être examinés avant de se lancer dans ce type d'exercice.

L'exercice mixte, d'un point de vue juridique, est donc un cumul d'emplois. Il est donc important de s'intéresser à l'aspect légal de la chose.

a) Cumul d'emplois privés (incluant ou non un exercice libéral)

Il est possible de cumuler plusieurs emplois salariés dans le secteur privé. Cependant, le total des heures travaillées ne doit pas excéder le maximum légal (10h par jour et 48h hebdomadaires). Il est nécessaire de prévenir les employeurs par écrit. Ce dernier peut s'assurer le droit de demander une attestation écrite à son salarié qui atteste du bon respect de ce maximum légal.

S'il y a cumul d'une activité salariée et d'une activité libérale (soit non salariée), seule la première est soumise au maximum légal de durée du travail. En effet, la durée de travail n'est pas mesurable en libéral. Néanmoins, il y a toujours obligation d'information de l'employeur.

Attention, en exerçant ainsi, vous devez l'obligation de loyauté : c'est-à-dire que vous ne pouvez pas exercer une activité qui pourrait concurrencer celle de votre employeur.

De plus, le cumul peut être interdit par une clause conventionnelle ou d'exclusivité dans votre contrat.

b) Cumul d'emplois public et privé (incluant ou non un exercice libéral)

Normalement, tout agent du secteur public ne peut avoir d'autre activité professionnelle. Cependant, cela est possible sur déclaration, autorisation ou librement (selon l'activité concernée).

Un titulaire peut créer ou reprendre une entreprise s'il travaille en temps partiel et seulement après avis de la commission de déontologie de la fonction publique.

Un agent du secteur public à temps non complet (fonctionnaire ou contractuel) dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70% peut exercer une activité privée lucrative s'il le déclare à son administration.

Évidemment, cette autre activité doit être compatible avec ses obligations de service dans la fonction publique. Cette déclaration est à faire lors de la nomination ou signature du contrat ou avant le début de l'activité exercée si vous travaillez dans une autre structure).

L'hôpital peut ne pas accorder cette autorisation.



TÉMOIGNAGES

“ Amandine GIRAULT - néo-diplômée travaillant en CAMSP

Attiré.e par le salariat ? Tu hésites encore à te lancer ? Voici de quoi t'aiguiller pour t'aider à faire ton choix !

Néo-diplômée du CF de Rouen j'ai fait le choix de commencer mon exercice par le salariat ! C'est ainsi que je travaille en CAMSP depuis début septembre, à raison de 4 jours par semaine (80%, 30h semaine).

Le CAMSP accueille des enfants de 0 à 6 ans, pour une prise en charge pluridisciplinaire précoce. Nous recevons essentiellement des enfants présentant des syndromes génétiques ou pour lesquels un diagnostic de TSA a été posé.

L'équipe, dynamique et bienveillante, est composée de kinés, de psychomotriciens, d'un ergothérapeute, d'éducateurs spécialisés, de médecins, de psychologues, de secrétaires, d'une paire-aidante, d'une assistante sociale, d'une directrice et de deux orthophonistes. Beaucoup de corps de métiers sont représentés, permettant ainsi une prise en charge globale et optimale de nos patients. La pluridisciplinarité est un atout majeur, qui m'a tout de suite attirée !

Mon travail au CAMSP consiste à recevoir les enfants et leur famille pour des bilans, de l'accompagnement parental et des séances de rééducation. La force du salariat réside aussi dans la possibilité de mettre en place des binômes et des groupes au sein du CAMSP mais aussi à l'extérieur (projets sport adapté, sorties, séjours). Je travaille aussi en lien avec la PMI de proximité, dans laquelle je me rends une demi-journée tous les 15 jours pour proposer de l'accompagnement parental et pour mener des actions de prévention et de formation à visée des familles mais aussi de certains professionnels. Un travail varié et enrichissant !

Évidemment, comme vous le savez sûrement déjà, le point noir du salariat reste le salaire... J'ai été embauchée sous la convention 66, et nous sommes bien loin d'une reconnaissance de notre grade master... Quelques structures sont davantage ouvertes aux négociations de salaire. J'ai pour ma part réussi à entrer à l'échelon 2.

À côté de ça, le salariat offre des horaires fixes avec des temps d'écrit, d'échanges et d'administratif compris dans notre temps de travail, un luxe non négligeable ! Ajoutons à cela les semaines de congés payés qui peuvent s'avérer très avantageuses.

Concernant les démarches à l'installation, elles sont plutôt simples :

- J'ai commencé par passer un entretien (avec lettre de motivation et CV à l'appui),
- J'ai été recontactée quelques semaines plus tard pour confirmer que ma candidature avait été acceptée,
- J'ai choisi de rencontrer l'équipe début juillet avant la fermeture annuelle du CAMSP afin de me présenter et de visiter la structure avant la prise de poste,
- J'ai rempli le formulaire CERFA sur le site de l'ARS pour obtenir mon numéro ADELI,
- J'ai signé ma promesse d'embauche,
- À mon arrivée le 2 septembre j'ai reçu mon contrat que j'ai signé, et rempli tous les documents administratifs relatifs à la mutuelle, prévoyance...

Aujourd'hui, je sais que j'ai fait le bon choix, le salariat permet un exercice diversifié et les échanges avec les autres professionnels sont enrichissants et offrent de précieux conseils pour prendre au mieux en soin nos patients ! Alors n'hésite plus, les structures ont besoin de nous. Si tu as la moindre question je reste disponible (amand.girault@gmail.com) !

”



Antoinette LEJEUNE - Vice-présidente chargée de l'exercice salarié à la FNO : Exercice mixte, CAMSP et hôpital

Je travaille en exercice mixte depuis mon diplôme en 2011. Mon activité salariée a oscillé entre 20% et 45% selon les années.

J'ai d'abord travaillé à l'hôpital en pédiatrie puis en CAMSP depuis un peu plus d'un an.

A l'hôpital, je voyais essentiellement des enfants hospitalisés avec des pathologies assez diverses et je traitais principalement les domaines suivants : déglutition, troubles alimentaires pédiatrique, communication et troubles des fonctions oro-myo-faciales. Je travaillais avec les infirmiers, les médecins et les kinés. La recherche y est plus accessible et le salaire plus intéressant.

Le CAMSP accueille des enfants de 0 à 6 ans mais, avec le nombre croissant de demandes, la tranche d'âge est plutôt de 0 à 3 ans. Ce sont les parents qui doivent faire la demande pour que l'enfant entre au CAMSP. Le travail se fait en équipe avec le plus souvent : médecin, infirmière, psychologue, psychomotricien et éducateur jeune enfant. Le projet de soin du patient est discuté en équipe. Il y a possibilité de faire un suivi individuel ou de mettre en place des groupes (dans les locaux du camsp ou à l'extérieur). C'est ce travail d'équipe, cette réflexion en commun, qui me plaît dans le salariat.

Les horaires de travail ainsi que l'absence de charges administratives font également partie des avantages de ce mode d'exercice.

Quand on travaille en salariat on a souvent un exercice un peu « spécialisé » suivant la population accueillie dans la structure.

Il existe également des points négatifs : le salaire en médico-social et l'accès souvent difficile à la formation sont vraiment les deux gros points noirs ! N'hésitez pas à négocier vos salaires à l'embauche ! Mettez en avant le fait que vous êtes bac+5 !





CONCLUSION

En bref un petit résumé du pour et du contre de l'exercice en salariat, certains peuvent varier selon vos préférences !

AVANTAGES DU TRAVAIL EN SALARIAT :

- Horaires fixes.
- Peu de gestion administrative (attention : cela ne veut pas dire qu'il n'y en a pas du tout, mais ce qui reste à votre charge est pris en compte dans votre temps de travail).
- Patientèle plus spécifique.
- Travail en équipe souvent facilité, voire nécessaire.
- Avantages sociaux (congrés payés, retraite, comité d'entreprise, tickets restaurant...).
- Accès à des formations facilité car compris dans les contrats.

INCONVÉNIENTS :

- Salaire qui ne correspond pas à notre niveau de formation.
- Contraintes liées à la hiérarchie.
- Manque de reconnaissance de l'orthophonie dans certaines structures.
- Matériel parfois restreint car appartenant à la structure (parfois difficile d'obtenir des financements pour d'autres matériels).

Vous avez maintenant quelques clés en main pour vous lancer dans l'exercice salariat !

Si à la suite de cette lecture, d'autres questions vous venaient à l'esprit, n'hésitez pas à me contacter : perspectivespro@fneo.fr

LE PETIT PLUS : JE SUIS ÉTUDIANTE OU ÉTUDIANT ET JE SAIS DÉJÀ QUE JE VEUX TRAVAILLER DANS LE SALARIAT, CE QUI PEUT M'AIDER :

Un CAE ou un CEE ! Késako ?

Si vous savez déjà où vous souhaitez exercer et que vous êtes en quatrième ou cinquième année d'études, il est temps de rechercher des **CAE** (Contrat d'Allocation d'Études) ou **CEE** (Contrat d'Engagement Étudiant). Ces contrats vous permettent d'obtenir une allocation durant vos études en contrepartie d'une installation dans un établissement ou un territoire pour une durée déterminée par le-dit contrat.

Si les CAE sont parfois proposés afin d'inciter à l'installation dans un territoire, ils sont plus généralement attribués pour de futurs orthophonistes dans des établissements de santé. En effet, le manque d'orthophonistes en salariat n'est plus à prouver.

Vous trouverez toutes les informations **ici**.

Voici ci-dessous les différentes ressources disponibles pour aller plus loin :

Livret FNO - 2024

Lien de différents syndicats professionnels défendant les salariés :

FNO

CGT UFMICT

FOF

CFTC Santé Sociaux

SUD Santé Sociaux

FO Services Publics de Santé