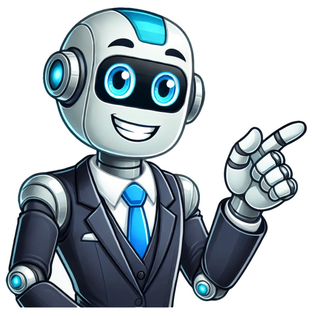
I'm not a robot



La grille salaire convention 66 est un outil essentiel pour les professionnels du secteur social et médico-social soumis à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées. Dans cet article, nous vous proposons un tour d'horizon des points clés concernant la grille salaire convention 66, ainsi que son application et son évolution.La convention collective 66 : contexte et champ d'application Avant de se pencher plus en détail sur la grille salaire convention 66, il convient de rappeler brièvement le contexte et le champ d'application de cette convention collective. Applicable depuis le 15 mars 1966, la convention collective 66 a pour objet de régir les rapports entre les employeurs et les salariés dans le secteur social et médico-social non lucratif.Lire aussi : Liste des métiers commençant par la lettre iSont concernés par cette convention : Les établissements pour enfants ou adolescents inadaptés ou en situation de handicap; Les centres d'aide par le travail (CAT) pour adultes inadaptés ou en situation de handicap ; Les foyers de jeunes travailleurs ; Les centres d'hébergement et de réadaptation sociale; Les associations et organismes gestionnaires de ces structures. Les employeurs et les salariés de ces structures sont donc tenus de respecter les dispositions de la convention collective 66, et notamment celles relatives à la grille salaire. La grille salaire convention 66 repose sur plusieurs éléments clés : Le calcul des rémunérations, basé sur le principe de l'ancienneté et/ou des qualifications professionnelles ; Les classifications professionnelles, qui permettent d'attribuer un indice salarial en fonction des responsabilités, compétences et complexité du poste occupé ; Le barème salarial, régulièrement revalorisé, déterminant le montant des rémunérations minimales garanties en fonction de l'indice attribué. Il est important de noter que ces éléments constituent le socle de référence pour l'établissement des salaires dans les structures concernées, mais n'empêchent pas les employeurs de proposer une rémunération supérieure si cela est justifié par la situation du salarié et/ou les spécificités du poste. Dans le cadre de la grille salaire convention 66, l'ancienneté constitue un critère central pour établir la rémunération des salariés. Ce principe vise à gratifier des parcours professionnels solides et une maîtrise des enjeux liés à l'exercice des métiers du secteur social et médico-social. Le calcul de l'ancienneté se base sur le nombre d'années d'expérience dans la profession, en tenant compte des périodes travaillées antérieurement au sein d'une structure soumise à la convention 66 ou dans un autre établissement permettant d'acquérir une expérience similaire. La prise en compte des qualifications des salariés intervient également dans la détermination de leur rémunération selon la grille salaire convention 66. Bien souvent, plus un salarié est qualifié, plus son niveau de rémunération sera élevé. Les qualifications peuvent s'apprécier tant par les diplômes obtenus (ne pouvant en aucun cas être exigés) que par les certifications professionnelles, ou encore par le biais de formations internes spécifiques au sein de la structure concernée. La classification des emplois au sein des structures soumises à la convention collective 66 est fondée sur un classement par niveaux et indices. Les responsabilités exercées, les compétences requises et la complexité des missions sont des critères qui permettent d'établir l'indice salarial correspondant au poste occupé par chaque salarié. Cette classification intervient en amont du calcul du salaire, puisqu'elle permet de déterminer l'indice à partir duquel sera calculée la rémunération minimale garantie. Comme mentionné précédemment, le barème salarial de la convention collective 66 est régulièrement revalorisé. Ainsi, pour l'année 2022, les rémunérations minimales garanties tiennent compte de l'évolution du coût de la vie, avec des augmentations prévues en fonction des indices salariaux. Ces hausses s'appliquent aussi bien aux salariés nouvellement embauchés qu'à ceux ayant déjà plusieurs années d'ancienneté, leur disposition étant actualisée en conséquence. Le montant des salaires dans le secteur social et médico-social non lucratif reste ainsi encadré par les dispositions de la grille salaire convention 66 en vigueur au cours de l'année 2022. La grille salaire convention 66 constitue un socle essentiel pour assurer l'équité salariale au sein des structures relevant de ce secteur d'activité. Elle met en avant des critères objectifs tels que l'ancienneté et les qualifications, ainsi qu'une classification pertinente des emplois occupés. Il convient dès lors de veiller à sa bonne application et à suivre les évolutions qui seront engagées au fil des années pour continuer de prenniser ce système. Source : top-metiers.fr Ancienneté Coefficient Salaire brut (€) Prime de sujétion (€) Début 373 1465.89 133.40 Après 1 an 376 1477.68 134.47 Après 3 ans 381 1497.33 136.26 Après 5 ans 386 1516.98 138.05 Après 7 ans 391 1536.63 139.83 Après 10 ans 400 1572.00 143.05 Après 13 ans 406 1595.58 145.20 Après 16 ans 415 1630.95 148.42 Après 20 ans 421 1654.53 150.56 Après 24 ans 432 1697.76 154.50 Après 28 ans 445 1748.85 159.15 Ancienneté Coefficient Salaire brut (€) Prime de sujétion (€) Début 373 1465.89 133.40 Après 1 an 376 1477.68 134.47 Après 3 ans 385 1513.05 137.69 Après 6 ans 399 1568.07 142.69 Après 9 ans 411 1615.23 146.99 Après 13 ans 425 1670.25 152.00 Après 17 ans 448 1760.64 160.22 Après 21 ans 469 1843.17 167.73 Après 25 ans 490 1925.70 175.24 Ancienneté Coefficient Salaire brut recalculé (€) Prime de sujétion recalculée (€) Début 383 1505.19 136.97 Après 1 an 386 1516.98 138.05 Après 3 ans 395 1552.35 141.26 Après 6 ans 410 1611.30 146.63 Après 9 ans 422 1658.46 150.92 Après 13 ans 437 1717.41 156.28 Après 17 ans 460 1807.80 164.51 Après 21 ans 482 1894.26 172.38 Après 25 ans 503 1976.79 179.89 Ancienneté Coefficient Salaire brut (€) Prime de sujétion recalculée (€) Début 383 1885.43 171.57 Après 1 an 386 1900.20 172.92 Après 3 ans 390 1919.89 174.71 Après 5 ans 395 1944.50 176.95 Après 7 ans 400 1969.12 179.19 Après 10 ans 409 2013.42 183.22 Après 13 ans 415 2042.96 185.91 Après 16 ans 425 2092.18 190.39 Après 20 ans 431 2121.72 193.08 Après 24 ans 442 2175.87 198.00 Après 28 ans 455 2239.87 203.83 Le texte de la convention collective de 66 est téléchargeable gratuitement sous forme d'un fichier PDF. Il s'agit du texte de la Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966. Ce fichier comprend la version intégrale du texte de la convention collective 66 à jour en 2022. Vous y trouverez notamment les articles concernant le salaire (psychologue, moniteur éducateur...), les congés payés, le statut d'éducateur spécialisé, etc. Aller au contenu La grille salariale de la convention collective nationale 66 (CC66) est un sujet complexe mais essentiel pour ceux qui travaillent dans le secteur social et médico-social. Connaître cette grille permet aux employés de comprendre leur rémunération, les perspectives d'évolution et bien plus encore. La convention collective nationale 66 fixe les règles du travail pour les employés des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées. Elle encadre divers aspects comme la durée du travail, les congés payés, et surtout les grilles salaires CC66. Cette convention s'applique à différents professionnels tels que les éducateurs spécialisés, les agents de service intérieur et les aides médico-psychologiques. Le but est d'offrir une protection à ces travailleurs tout en assurant une structure claire de leurs droits et obligations. L'un des éléments clés de la rémunération dans la convention 66 est la "valeur du point". Cette valeur sert de base au calcul du salaire de chaque employé. Par exemple, si la valeur du point est fixée à 4 euros et qu'un poste a une valorisation de 400 points, le salaire brut sera de 1600 euros par mois. Cela signifie que toute augmentation de la valeur du point influence directement les grilles salaires CC66. Les négociations entre syndicats et employeurs jouent donc un rôle crucial dans l'évolution de cette valeur. La grille indiciaire est un autre élément fondamental. Elle détermine les échelons et les grades auxquels se réfèrent les salariés. Par exemple, pour un aide médico-psychologique principal, il existe une grille indiciaire spécifique qui définit son salaire selon son ancienneté et ses qualifications. D'autre part, les éducateurs spécialisés disposent également de leur propre grille. Ces grilles succinctes permettent ainsi une meilleure compréhension des évolutions salariales potentielles. Déroulement de carrièreCoefficientde début373après 1 an376après 3 ans381après 5 ans386après 7 ans391après 10 ans400après 13 ans406après 16 ans415après 20 ans421après 24 ans432après 28 ans445 Déroulement de carrièreCoefficientAvec anomalie de rythme du travailde début373383après 1 an376386après 3 ans385395après 6 ans399410après 9 ans411422après 13 ans425437après 17 ans448460après 21 ans469482après 25 ans490503 Dans le cadre de la CC66, le métier d'aide médico-psychologique est particulièrement structuré. La grille indiciaire du grade aide médico-psychologique principal tient compte de divers facteurs comme l'ancienneté et la qualification. Cela assure une progression régulière et équitable du salaire. Ce professionnel doit répondre à des exigences spécifiques et peut bénéficier de conditions avantageuses concernant ses heures supplémentaires et ses primes éventuelles. L'éducateur spécialisé joue un rôle clé dans les structures régies par la convention collective nationale 66. Sa mission couvre plusieurs dimensions de l'aide sociale et éducative, ce qui est reflété dans sa grille salariale. Selon son niveau d'expérience et de formation, l'éducateur spécialisé peut voir évoluer son salaire de manière significative au fil des années. Les augmentations peuvent aussi concerner les primes et autres avantages accessoires. Un agent de service intérieur bénéficie également de la structure fournie par la convention 66. Son rôle, souvent sous-estimé, est pourtant essentiel au fonctionnement global des établissements. Son évolution salariale suit elle aussi des grilles salaires CC66 précises, permettant une anticipation claire du chemin de carrière. En investissant dans la formation complémentaire, cet employé peut potentiellement monter en grade et obtenir un meilleur salaire après 17 ans de service. Déroulement de carrièreCoefficientAvec anomalie de rythme du travailde début373383après 1 an376386après 3 ans381390après 5 ans386395après 7 ans391400après 10 ans400409après 13 ans406415après 16 ans415425après 20 ans421431après 24 ans432442après 28 ans445455 La rémunération des apprentis sous la convention 66 n'est pas laissée au hasard. Les apprentis sont rémunérés en fonction de leur âge et de leur année d'apprentissage, suivant des barèmes bien définis. Cela signifie que même en début de carrière, un apprenti peut avoir une idée précise de ses futures augmentations. C'est rassurant pour les jeunes débutants qui cherchent à intégrer ce secteur exigeant mais gratifiant. Outre la grille salariale, la convention 66 offre divers avantages sociaux comme des congés supplémentaires, une couverture santé améliorée et des dispositifs de formation continue. Ces bénéfices contribuent à améliorer la qualité de vie des employés. Ici, la notion de régime et nutrition peut devenir pertinente, notamment dans les établissements accueillant des personnes vulnérables. Une bonne connaissance de ces thématiques améliore non seulement les compétences professionnelles mais peut aussi influencer positivement la grille salariale via des spécialisations ciblées. Congés annuels : Plus généreux que le minimum légal. Couverture santé : Incluse et plus avantageuse. Formations continues : Financement et organisation facilités. L'une des manières les plus efficaces pour améliorer son salaire dans la fonction publique ou sous la convention 66 est de suivre des formations complémentaires. Ces programmes permettent d'acquérir de nouvelles compétences et d'accéder à des postes mieux rémunérés. Par exemple, en choisissant des modules autour de la gestion de projet ou de la prise en charge spécifique de certains types de publics, on peut espérer une montée en grade qui se répercutera sur la grille salariale. L'ancienneté est également récompensée dans cette convention. Chaque année supplémentaire peut apporter une légère augmentation selon la grille en vigueur. Cela encourage une stabilité dans l'emploi et valorise l'expérience accumulée. Avec le temps, un salarié pourra atteindre des niveaux très intéressants. Par exemple, un agent de service intérieur pourrait voir son salaire après 17 ans de service devenir nettement supérieur à celui d'un nouvel entrant. Pour bien comprendre salaire brut et net, vous pouvez utilisez des outils comme des convertisseurs. Maintenant que nous avons exploré les différents aspects de la grille salariale de la convention 66, vous disposez d'une meilleure perspective. Il ne reste qu'à mentionner que la flexibilité et les opportunités offertes par cette convention font d'elle un modèle équilibré dans le secteur social et médico-social. N'oubliez jamais que le suivi constant des modifications et des mises à jour de cette convention est essentiel. De cette manière, vous resterez informé des meilleures façons d'optimiser votre situation professionnelle. La grille de salaires permet aux entreprises de connaître les niveaux minimums de rémunération à appliquer à leurs salariés. Quel est le salaire minimum à appliquer aux fiches de paie des salariés dans le secteur des services aux personnes inadaptées et handicapées ? Voici les grilles de salaire convention 66. Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (IDCC 413) fixe la grille de salaires pour ce secteur. La grille des salaires de la convention 66 fixe un salaire mensuel minimum à attribuer aux salariés selon : 1. le métier : éducateur spécialisé, aide médico-psychologique, moniteur-éducateur, etc ;   2. leur ancienneté ;   3. leur coefficient. ⚠ Il est indispensable de consulter cette grille de salaires avant de proposer une rémunération à un nouvel embauché car ces rémunérations minimales doivent être respectées : Vous ne pouvez pas fixer une rémunération inférieure aux seuils figurant dans la CCN ; Vous pouvez toutefois fixer librement une rémunération supérieure aux seuils figurant dans la CCN. ⚠ Attention : Le salaire minimum légal (SMIC) est revalorisé chaque année, parfois plusieurs fois, pour pallier les effets de l'inflation. Or, il se peut que les grilles de salaire convention 66 ne soient pas revalorisées dans la même mesure. Si le montant minimum indiqué dans la grille des salaires est inférieur au SMIC : vous devez appliquer le SMIC sur le bulletin de salaire du salarié; Si le montant minimum indiqué dans la grille des salaires est supérieur au SMIC : vous devez appliquer le salaire de la grille à la fiche du paie du salarié. A retenir : le plus favorable des deux s'applique toujours. La grille des salaires s'applique aux entreprises exerçant le secteur médico-social, social et éducatif. Il s'agit principalement des établissements et services pour personnes handicapées, âgées, ou en difficulté :   Enseignement primaire, secondaire, supérieure pour les enfants handicapés ; Accueil des personnes handicapées ; Accueil des personnes âgées ; Activités hospitalières : établissements et services de lutte contre les maladies mentales, contre l'alcoolisme et les toxicomanies ; Aide par le travail ; Centres d'action sociale visant la réinsertion des personnes handicapées ou clubs de prévention spécialisés ; Etc. Si l'activité principale de votre organisme correspond à l'une de ces activités, les grilles de salaires de la convention 66 s'appliquent aux bulletins de paie de vos salariés. Pour savoir quelle convention collective s'applique à votre activité, il suffit d'effectuer une recherche à partir de votre code APE. Ce code définit l'activité principale de l'entreprise.   Dans la convention collective 66, le salaire est constitué d'un salaire indiciaire qui dépend de la qualification initiale et de l'ancienneté du salarié.   Pour obtenir le salaire mensuel, il s'agit d'appliquer la valeur du point à un coefficient dépendant de l'ancienneté. La valeur du point est fixé : à 3.93 € depuis le 1er juillet 2022 pour les organismes suivant les recommandations de la Nexem ; à 3,82 € depuis le 1er février 2021 pour les autres. À cela s'ajoute une prime de sujétion, pourcentage additionnel qui vient augmenter le salaire indiciaire (9,21%).   Les grilles des salaires en vigueur pour la convention 66 résultent de l'avenant n° 361 du 9 juin 2021 relatif aux mesures salariales pour l'année 2021. La convention collective donne les grilles de salaire par métiers dans plusieurs annexes. Notez que nous ne vous exposons que certaines d'entre elles pour bien expliquer le mécanisme de calcul du salaire minimum dans la convention 66. Retrouvez la liste complète des grilles de salaire directement dans la convention collective services aux personnes inadaptées et handicapées. La grille de salaire suivante s'applique aux agents de bureau :   Ancienneté Coefficient Moins d'1 an 373 après 1 an 376 après 3 ans 381 après 5 ans 386 après 7 ans 391 après 10 ans 400 après 13 ans 406 après 16 ans 415 après 20 ans 421 après 24 ans 432 après 28 ans 445 Exemples : Salaire minimum d'un agent de bureau ayant 13 ans d'ancienneté et dont l'employeur adhère à la Nexem , avec la prime de sujétion : 406 x 3,93 (+ 9,21 %) = 1595,58 + 146,95 = 1742,53 € Salaire minimum d'un agent de bureau ayant 13 ans d'ancienneté et dont l'employeur n'adhère pas à la Nexem , avec la prime de sujétion : 406 x 3,82 (+ 9,21 %) = 1550,92 + 142,83 = 1693,75 € ⚠ Attention : Le SMIC mensuel brut a été revalorisé à 1801,80 € au 1er novembre 2024. Or les salaires de la grille de salaires suivants sont inférieurs au SMIC. Le SMIC doit obligatoirement être appliqué en lieu et place de ces grilles. En cas d'augmentation du SMIC en cours d'année, il s'agit de vérifier si les salaires minimums sont toujours bien supérieurs. Dans le cas contraire, c'est le minimum légal (SMIC) qui doit être appliqué obligatoirement. La grille de salaires suivante s'applique aux moniteurs adjoints d'animation : Ancienneté Coefficient Sans anomalie de rythme de travail Avec anomalie de rythme du travail Moins d'1 an 373 383 après 1 an 376 386 après 3 ans 385 395 après 6 ans 399 410 après 9 ans 411 422 après 13 ans 425 437 après 17 ans 448 460 après 21 ans 469 482 après 25 ans 490 503 Exemples : Un moniteur adjoint ayant 10 ans d'ancienneté, sans anomalie de rythme de travail et dont l'employeur Adhère à la NEXEM , avec la prime de sujétion : 411 x 3,93 (+ 9,21 %) = 1615, 23 + 148,76 = 1763 € Un moniteur adjoint ayant 17 ans d'ancienneté, avec anomalie de rythme de travail et dont l'employeur Adhère à la NEXEM , avec la prime de sujétion : 460 x 3,93 (+ 9,21 %) = 1807,8 + 166 = 1974 € ⚠ Attention : Le SMIC mensuel brut a été revalorisé à 1801,80 € au 1er novembre 2024. Or la plupart des salaires de la grille de salaires sont inférieurs au SMIC. Le SMIC doit obligatoirement être appliqué en lieu et place de ces grilles. Dans ce cas, vous ne pouvez appliquer la grille que pour : Les salariés ayant plus de 17 ans d'ancienneté avec anomalie de rythme de travail ; Les les salariés ayant plus de 21 ans d'ancienneté sans anomalie de rythme de travail. En cas d'augmentation du SMIC en cours d'année, il s'agit de vérifier si les salaires minimums sont toujours bien supérieurs. Dans le cas contraire, c'est le minimum légal (SMIC) qui doit être appliqué obligatoirement. La catégorie agents de service intérieurs concerne notamment les métiers suivants : agent d'entretien, veilleur de nuit, agent de buanderie, commis de cuisine, etc.   La grille de salaires suivante s'applique aux agents de services intérieurs : Ancienneté Coefficient Sans anomalie de rythme de travail Avec anomalie de rythme de travail Moins d'1 an 373 383 après 1 an 376 386 après 3 ans 381 390 Après 5 ans 386 395 après 7 ans 391 400 après 10 ans 400 409 après 13 ans 406 415 après 16 ans 415 425 après 20 ans 421 431 après 24 ans 432 442 après 28 ans 445 455 Exemples : Un agent de services ayant 10 ans d'ancienneté, sans anomalie de rythme de travail et dont l'employeur Adhère à la NEXEM , avec la prime de sujétion : 400 x 3,93 (+ 9,21 %) = 1572 + 144,78 = 1716 ,78€ Un agent de services ayant 10 ans d'ancienneté, avec anomalie de rythme de travail et dont l'employeur Adhère à la NEXEM , avec la prime de sujétion : 409 x 3,93 (+ 9,21 %) = 1607,37 + 148,03 = 1755,40 € ⚠ Attention : Le SMIC mensuel brut a été revalorisé à 1801,80 € au 1er novembre 2024. Or la plupart des salaires de la grille de salaires sont inférieurs au SMIC. Le SMIC doit obligatoirement être appliqué en lieu et place de ces grilles. En cas d'augmentation du SMIC en cours d'année, il s'agit de vérifier si les salaires minimums sont toujours bien supérieurs. Dans le cas contraire, c'est le minimum légal (SMIC) qui doit être appliqué obligatoirement. La grille de salaires suivante s'applique aux éducateurs spécialisés : Ancienneté Coefficient Moins d'1 an 434 Après 1 an 447 Après 3 ans 478 Après 5 ans 503 Après 7 ans 537 Après 9 ans 570 Après 11 ans 581 Après 14 ans 615 Après 17 ans 647 Après 20 ans 679 Après 24 ans 715 Après 28 ans 762 Exemple : Un éducateurs spécialisé ayant 10 ans d'ancienneté et dont l'employeur Adhère à la NEXEM , avec la prime de sujétion : 579 x 3,93 (+ 9,21 %) = 2240 + 206,31 = 2246, 41 € ⚠ Attention : Le SMIC mensuel brut a été revalorisé à 1801,80 € au 1er novembre 2024.   Le SMIC doit obligatoirement être appliqué en lieu et place de ces grilles pour les éducateurs spécialisés ayant moins de 3 ans d'ancienneté. □ En cas d'augmentation du SMIC en cours d'année, il s'agit de vérifier si les salaires minimums sont toujours bien supérieurs. Dans le cas contraire, c'est le minimum légal (SMIC) qui doit être appliqué obligatoirement. La grille de salaires suivante s'applique aux éducateurs de jeunes enfants exerçant dans des établissements et services de l'enfance inadaptée :   Ancienneté Coefficient Moins d'1 an 434 Après 1 an 447 Après 3 ans 478 Après 5 ans 503 Après 7 ans 537 Après 9 ans 570 Après 11 ans 581 Après 14 ans 615 Après 17 ans 647 Après 20 ans 679 Après 24 ans 715 Après 28 ans 762 Exemple :   Un éducateur de jeunes enfants ayant 10 ans d'ancienneté et dont l'employeur adhère à la NEXEM , avec la prime de sujétion : 570 x 3,93 (+ 9,21 %) = 2240 + 206,31 = 2246, 41 € ⚠ Attention : Le SMIC mensuel brut a été revalorisé à 1801,80 € au 1er novembre 2024.   Le SMIC doit obligatoirement être appliqué en lieu et place de ces grilles pour les éducateurs de jeunes enfants ayant moins de 3 ans d'ancienneté. □ En cas d'augmentation du SMIC en cours d'année, il s'agit de vérifier si les salaires minimums sont toujours bien supérieurs. Dans le cas contraire, c'est le minimum légal (SMIC) qui doit être appliqué obligatoirement. Pour voir les grilles de coefficients de tous les métiers de la convention 66, référez-vous à la convention elle-même ! Créez simplement un bulletin de salaire pour vos salariés en cliquant ci-dessous : Retrouvez les autres grilles de salaire : Grilles de salaires par secteur d'activité La grille salariale de la convention collective 66 est un élément crucial pour les professionnels du secteur social et médico-social. Elle détermine les rémunérations et joue un rôle central dans la gestion des ressources humaines. Voyons en détail les particularités de cette convention et ses implications sur les salaires. Champs d'application et spécificités de la convention 66 La convention collective nationale 66 s'applique aux établissements et services destinés aux personnes inadaptées et handicapées. Elle concerne un large éventail de professions, notamment : Éducateurs spécialisés Éducateurs techniques spécialisés Infirmiers Aides-soignants Psychologues Orthophonistes Travailleurs sociaux Cette convention encadre divers aspects de la vie professionnelle, tels que : La durée du travail Les congés payés Les grilles salariales La formation professionnelle La protection sociale La convention 66 se distingue par certaines particularités propres au domaine du handicap. Par exemple, elle prévoit des compensations spécifiques pour le personnel résidentiel ou les animateurs qui passent du temps auprès des personnes handicapées. Structure du bulletin de salaire et éléments clés Dans la convention 66, le bulletin de salaire est structuré de manière spécifique. Le salaire est composé d'un salaire indiciaire, déterminé par un système à points. Voici les éléments importants à connaître : La valeur du point actuelle est de 3,93€ depuis le 1er juillet 2022 Une prime de sujétion de 9,1% s'ajoute au salaire indiciaire L'indemnité de sujétion spéciale est de 9,16% Le salaire se calcule en multipliant le coefficient par la valeur du point. La grille de coefficients est mise à jour régulièrement, l'avenant n°361 du 9 juin 2021 étant la dernière modification en date. Voici un exemple de calcul de salaire pour un éducateur spécialisé : Coefficient : 434 (sans ancienneté) Salaire brut = 434 x 3,93€ = 1 706,62€ Ajout de l'indemnité de sujétion : 1 706,62€ x 1,0916 = 1 863,97€ Échelons et progression salariale La grille indiciaire comprend plusieurs échelons, permettant une progression salariale sur une carrière de 20 à 25 ans. Par exemple : Profession Coefficient débutant Coefficient échelon supérieur Éducateur spécialisé 434 701 Aide-soignant DE 421 694 Infirmier DE 482 791 Cette progression permet aux professionnels d'envisager une carrière évolutive avec des perspectives salariales intéressantes. Dispositions particulières et avantages sociaux La convention 66 prévoit plusieurs dispositions avantageuses pour les salariés : Reprise d'ancienneté jusqu'à 12 ans lors des changements d'employeur Des indemnités compensatrices de frais professionnels Des dispositions spécifiques pour le personnel éducatif, social et d'animation Les conditions de travail sont également encadrées, notamment la durée du travail. La convention précise les : Heures de travail Répartition des horaires Modalités du temps partiel Ces dispositions visent à assurer un équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour les travailleurs du secteur social et médico-social. Formation professionnelle et protection sociale La convention 66 accorde une grande importance à la formation continue. Elle prévoit : Le maintien du salaire pendant les formations Des droits spécifiques à la formation tout au long de la carrière Des opportunités de développement professionnel Concernant la protection sociale, la convention couvre divers aspects : Garanties pour la maladie Assurancedécès Assurance maternité Prévoyance santé et retraite Ces dispositions contribuent à offrir une situation stable et sécurisée aux salariés du secteur médico-social. Évolution de carrière et perspectives dans le secteur La grille salariale de la convention 66 offre des perspectives intéressantes pour les professionnels du secteur. L'évolution de carrière est favorisée par : Les différents échelons dans les grilles indiciaires Les opportunités de formation continue La reconnaissance de l'ancienneté Par exemple, un psychologue débutant peut commencer avec un coefficient autour de 770 à 800. Avec l'expérience et la formation, il peut accéder à des échelons supérieurs, entraînant une augmentation de son salaire. La convention 66 met l'accent sur le dévouement du personnel social et médico-social. Elle cherche à le rémunérer de manière appropriée, tout en assurant une protection accrue des travailleurs du secteur sanitaire et social d'origine privée. Particularités du secteur social et médico-social Le secteur couvert par la convention 66 présente des spécificités qui influencent les conditions de travail et la grille salariale : Interventions auprès de publics vulnérables Travail 24h/24 et 365 jours par an Nécessité de qualifications spécifiques Ces particularités justifient les différences avec le secteur public, notamment en termes de conditions de travail. La convention 66 vise à prendre en compte ces spécificités pour offrir un cadre de travail adapté et une rémunération juste aux professionnels du secteur social et médico-social. En comprenant les détails de la grille salariale convention 66, les professionnels du secteur peuvent mieux appréhender leurs droits, leurs opportunités de carrière et la structure de leur rémunération. Cette connaissance est essentielle pour naviguer dans un domaine aussi vital que celui du social et médico-social. Cette grille concerne les éducateurs et éducatrices spécialisé(e)s, les éducateurs et éducatrices jeunes enfants mais aussi : La grille salaire convention 66 représente le référentiel incontournable pour déterminer les rémunérations des professionnels du secteur médico-social et social. Cette convention collective, officiellement nommée « Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées », encadre les salaires de milliers de professionnels œuvrant auprès des publics vulnérables. Applicable dans plus de 4 000 établissements en France, elle concerne éducateurs spécialisés, moniteurs-éducateurs, infirmiers, agents de service et bien d'autres métiers dédiés à l'accompagnement social et médico-social. Le calcul des salaires s'appuie sur un système unique combinant coefficients, valeur du point et prime de sujétion. En 2025, avec la revalorisation du SMIC et les ajustements sectoriels, comprendre cette grille devient fondamental pour tout professionnel du domaine. Décryptons ensemble ce mécanisme salarial qui influence directement votre rémunération.   Les infos à retenir (si vous n'avez pas le temps de tout lire) : La formule de calcul du salaire est : coefficient × valeur du point (3,93€ NEXEM ou 3,82€ hors NEXEM) + prime de sujétion (9,21%) □ Le SMIC 2025 (1 801,80€ brut) s'applique automatiquement si le salaire conventionnel est inférieur □ L'ancienneté garantit une évolution automatique avec des paliers tous les 1 à 4 ans selon le métier ⚠ Les métiers les moins qualifiés subissent un tassement salarial dû aux revalorisations du SMIC □ Des avantages sociaux significatifs complètent la rémunération : 30 jours de congés + jours d'ancienneté (max 6) + congés trimestriels Comment fonctionne la grille de salaire dans la convention 66 ? Le principe de calcul : coefficient x valeur du point Le système de rémunération de la convention 66 repose sur une formule simple mais efficace. Votre salaire de base se calcule en multipliant votre coefficient hiérarchique par la valeur du point en vigueur. Cette valeur diffère selon l'adhésion de votre employeur : 3,93 € pour les organismes adhérents à la NEXEM (depuis juillet 2022) 3,82 € pour les autres structures (depuis février 2021) À ce montant s'ajoute systématiquement la prime de sujétion spéciale de 9,21%, reconnaissant les contraintes particulières du travail auprès des publics accueillis. L'importance de l'ancienneté dans l'évolution salariale L'ancienneté joue un rôle déterminant dans votre progression salariale. Chaque métier dispose de sa propre grille avec des paliers réguliers : Les premiers échelons progressent généralement tous les ans Puis tous les 2 à 3 ans en milieu de carrière Les derniers paliers s'espacent jusqu'à 4 ans Cette progression automatique garantit une évolution régulière de votre rémunération tout au long de votre parcours professionnel. La grille salaire convention 66 par métier : tableaux détaillés 2025 Agent de bureau : la grille complète Ancienneté Coefficient Salaire brut (NEXEM) Prime sujétion TOTAL BRUT Début 373 1 465,89 € 134,92 € 1 600,81 € 1 an 376 1 477,68 € 136,00 € 1 613,68 € 3 ans 381 1 497,33 € 137,80 € 1 635,13 € 5 ans 386 1 516,98 € 139,61 € 1 656,59 € 7 ans 391 1 536,63 € 141,42 € 1 678,05 € 10 ans 400 1 572,00 € 144,68 € 1 716,68 € 13 ans 406 1 595,58 € 146,85 € 1 742,43 € 16 ans 415 1 630,95 € 150,11 € 1 781,06 € 20 ans 421 1 654,53 € 152,28 € 1 806,81 € 24 ans 432 1 697,76 € 156,26 € 1 854,02 € 28 ans 445 1 748,85 € 160,97 € 1 909,82 € Moniteur-éducateur : évolution avec anomalies de rythme Le métier de moniteur-éducateur présente une particularité notable : deux grilles distinctes selon la présence ou non d'anomalies de rythme de travail (nuits, week-ends). Sans anomalie de rythme : Ancienneté Coefficient Salaire brut Prime TOTAL Début 373 1 465,89 € 134,92 € 1 600,81 € 3 ans 385 1 513,05 € 139,25 € 1 652,30 € 9 ans 411 1 615,23 € 148,66 € 1 763,89 € 17 ans 448 1 760,64 € 162,05 € 1 922,69 € 25 ans 490 1 925,70 € 177,26 € 2 102,96 € Éducateur spécialisé : une progression attractive La grille des éducateurs spécialisés reflète la qualification requise pour ce métier. □□ Ancienneté Coefficient Salaire brut Prime TOTAL Début 434 1 705,62 € 156,99 € 1 862,61 € 3 ans 478 1 878,54 € 172,90 € 2 051,44 € 7 ans 537 2 110,41 € 194,27 € 2 304,68 € 14 ans 615 2 416,95 € 222,40 € 2 639,35 € 28 ans 762 2 994,66 € 275,60 € 3 270,26 € Les grilles de salaires constituent un enjeu majeur dans tous les secteurs professionnels. À titre de comparaison, notre analyse de la grille de salaire des enseignants 2024 montre des mécanismes similaires d'évolution par échelons, bien que les montants et coefficients diffèrent selon les conventions. Les particularités salariales de la convention 66 La prime de sujétion spéciale : 9,21% automatiques Cette prime reconnaît les contraintes spécifiques du travail médico-social. Elle s'applique automatiquement sur le salaire indiciaire de base et représente un complément non négligeable. Pour un salaire de base de 2 000€, la prime ajoute 184,20€ bruts mensuels. Les primes spécifiques selon les conditions de travail Au-delà de la prime de sujétion, la convention 66 prévoit plusieurs indemnités complémentaires : Prime d'internat : pour le personnel hébergé sur place Indemnité pour travail de nuit : majoration horaire spécifique Prime de dimanche et jours fériés : compensation des contraintes Indemnité kilométrique : remboursement des déplacements professionnels L'impact du SMIC sur les premiers échelons Avec le SMIC à 1 801,80€ brut mensuel (novembre 2024), de nombreux échelons initiaux se trouvent en dessous du minimum légal. ⚠ Dans ce cas, l'employeur doit automatiquement appliquer le SMIC, rendant certains coefficients temporairement inopérants. Nouvelle grille salaire convention 66 : ce qui change en 2025 Les dernières revalorisations et leurs impacts L'année 2025 apporte des ajustements significatifs à la grille salariale. La valeur du point NEXEM reste fixée à 3,93€, mais l'augmentation continue du SMIC bouleverse les premiers échelons de nombreux métiers. Cette situation crée un effet de tassement des grilles, particulièrement visible pour : Les agents de service (échelons 1 à 8 concernés) Les moniteurs-adjoints d'animation (jusqu'à 17 ans d'ancienneté) Les agents de bureau débutants Les métiers les plus impactés par les changements Les professions nécessitant moins de qualifications initiales subissent davantage l'effet SMIC. En revanche, les métiers qualifiés conservent leur attractivité : Éducateurs spécialisés : grille préservée dès 3 ans d'ancienneté Infirmiers : rémunération supérieure au SMIC dès l'embauche Psychomotriciens : coefficients élevés garantissant des salaires attractifs Les évolutions salariales dans le secteur médico-social suivent parfois une dynamique différente d'autres domaines. Notre récent article sur la grille salaire assistante dentaire 2024 illustre comment certaines professions paramédicales bénéficient de revalorisations spécifiques. Comprendre les spécificités contractuelles de la convention 66 Congés et avantages sociaux La convention 66 offre des avantages substantiels au-delà du salaire de base : □ Congés payés et ancienneté : 30 jours ouvrables de congés annuels (base légale) 2 jours supplémentaires par tranche de 5 ans d'ancienneté (maximum 6 jours) Congés trimestriels pour certaines catégories (3 à 6 jours par trimestre) Congés exceptionnels familiaux : Mariage/PACS : 5 jours Naissance/adoption : 3 jours Décès du conjoint : 5 jours Mariage d'un enfant : 2 jours Protection sociale et maintien de salaire La convention garantit une protection renforcée en cas d'arrêt maladie : Non-cadres : 100% du salaire net pendant 3 mois, puis 50% pendant 3 mois Cadres : 100% pendant 6 mois, puis 50% pendant 6 mois Maternité : maintien intégral du salaire net avec 1 an d'ancienneté Questions fréquentes sur la grille salaire convention 66 Comment calculer précisément son salaire avec la convention 66 ? Pour calculer votre salaire mensuel brut : Identifiez votre coefficient selon votre métier et ancienneté Multipliez-le par la valeur du point (3,93€ ou 3,82€) Ajoutez la prime de sujétion (9,21% du résultat) Vérifiez que le total dépasse le SMIC en vigueur Exemple : Éducateur spécialisé, 5 ans d'ancienneté, employeur NEXEM Coefficient 503 × 3,93€ = 1 976,79€ Prime sujétion : 1 976,79€ × 9,21% = 181,97€ Total brut : 2 158,76€ Quelle différence entre employeur NEXEM et non-NEXEM ? La distinction réside dans la valeur du point appliquée : NEXEM : 3,93€ (environ 3% plus avantageux) Non-NEXEM : 3,82€ Sur une carrière complète, cette différence représente plusieurs milliers d'euros. Vérifiez l'adhésion de votre employeur pour calculer correctement votre rémunération. Les primes sont-elles soumises à cotisations ? Oui, toutes les primes de la convention 66 sont soumises aux cotisations sociales : Prime de sujétion Indemnités d'internat Majorations pour travail de nuit/dimanche Elles entrent dans le calcul de vos droits à la retraite et aux prestations sociales. Comment évolue mon coefficient avec l'ancienneté ? L'évolution est automatique selon votre grille métier. Les changements interviennent à dates fixes : Vérifiez votre date d'embauche Consultez votre grille spécifique L'employeur doit appliquer le nouveau coefficient sans démarche de votre part Peut-on négocier un salaire au-dessus de la grille ? Absolument ! La grille fixe uniquement les minima obligatoires. Vous pouvez négocier : Un coefficient supérieur à votre ancienneté réelle Une sur-classification Des primes supplémentaires non conventionnelles Comment les revalorisations du SMIC impactent-elles ma carrière à long terme ? Les hausses régulières du SMIC créent un phénomène de tassement salarial qui peut influencer votre évolution professionnelle : Les écarts entre niveaux de qualification se réduisent, surtout pour les métiers moins qualifiés Un agent de service avec 7 ans d'ancienneté peut toucher quasiment le même salaire qu'un débutant Cette compression peut freiner la mobilité interne et créer des tensions salariales Solution : négocier une revalorisation globale de la grille pour maintenir les écarts proportionnels Les évolutions de carrière et les négociations salariales restent des sujets complexes dans tous les secteurs. Pour approfondir votre réflexion sur la gestion financière et patrimoniale, découvrez comment l'application MoneyPitch révolutionne la gestion patrimoniale en facilitant les échanges avec votre conseiller financier. La grille salaire convention 66 constitue un système complexe mais équitable pour rémunérer les professionnels du secteur médico-social. Avec ses coefficients évolutifs, sa prime de sujétion automatique et ses avantages sociaux substantiels, elle garantit une progression de carrière structurée. Malgré l'impact du SMIC sur les premiers échelons, les métiers qualifiés conservent leur attractivité salariale. Pour optimiser votre rémunération, maîtrisez le calcul de votre coefficient, vérifiez l'adhésion NEXEM de votre employeur et n'hésitez pas à négocier au-delà des minima conventionnels. La convention 66 reste un cadre protecteur qui valorise l'engagement des professionnels auprès des publics vulnérables. Face aux évolutions réglementaires et aux revalorisations périodiques, restez informé des mises à jour de la grille pour faire valoir vos droits. Votre dévouement mérite une juste reconnaissance salariale !