



RODOLPHE COCHET

Fondateur
de Dental RC
Coaching
en organisation des
cabinets dentaires

Chargé de cours
Paris Cité, Évry
et UTT Troyes

COMMENT REVALORISER LE SALAIRE

de son assistant(e) dentaire ?

Dans le cadre de la grande enquête sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) des assistantes dentaires menée par le baromètre social Dental Survey sous l'égide de Dentalemploi et dont les résultats ont été présentés en avant-première lors de la 47^{ème} édition des Entretiens de Garancière, le verdict est sans appel : 67 % des 1134 votant(e)s ne sont pas satisfait(e)s de leur niveau de rémunération.

LE SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL

Le salaire minimum conventionnel pour une assistante dentaire qualifiée est actuellement de l'ordre de 12,50 € bruts de l'heure et de 11,07 € pour les stagiaires de plus de 26 ans, soit respectivement pour un temps complet 35h, environ 1480 € et 1310 € nets mensuels. Cette rémunération ne prend bien entendu pas en compte l'éventuelle prime de secrétariat de 190 € bruts mensuels (proratisée pour les assistantes à temps partiel) ni l'ancienneté au poste ou tout élément de rémunération variable ou périphérique. Faut-il préciser que ces minima sociaux ne sont qu'indicatifs et pas normatifs : certes, on n'a pas le droit de verser un salaire fixe inférieur à ces taux lorsqu'on est affilié à la Convention

Collective Nationale des cabinets dentaires (IDCC 1619), mais rien n'empêche l'employeur de proposer une rémunération (bien) supérieure à ces barèmes.

POURQUOI UN TEL NIVEAU D'INSATISFACTION ?

Nombre d'assistantes dentaires nous le confient en entretien de suivi managérial : elles n'ont pas brigué ce poste en fonction de la rémunération, sinon, il est clair qu'elles n'auraient pas choisi ce métier au regard de son faible potentiel d'évolution professionnelle, tant sur le plan salarial que sur celui du contenu de poste. Un tel niveau de

mécontentement est également à rapprocher de leur polyvalence et de la charge de travail qui leur incombe, ce dont elles se plaignent à hauteur de 48 %. En effet, nombre d'entre elles exercent pour le compte d'un professionnel en exercice libéral et individuel et assument toutes les fonctions transversales possibles en dehors des soins et de la sécurité sanitaire des patients, soit celles relatives à la logistique, la (pré)comptabilité et la gestion administrative (réception physique et téléphonique, gestion de l'agenda, secrétariat courant).

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE REVALORISATION SALARIALE ?

La loi ne prévoit aucune obligation d'augmentation de salaire automatique. Rien n'interdit non plus à votre employé de prendre l'initiative de solliciter une demande d'augmentation salariale en cours d'année. Il va aussi de soi qu'une demande de revalorisation moins d'un an après l'embauche peut paraître inopportune. En tant que manager, il est cependant souhaitable que vous déterminiez les contours de votre politique sociale et salariale, à savoir, les conditions d'évolution professionnelle au sein de votre cabinet dentaire, celles que votre employé devra remplir afin que sa demande soit du moins recevable. Accepter une demande d'augmentation de salaire reste facultatif sauf si la rémunération du salarié est inférieure au montant des minimas de votre Convention Collective ou si le principe consacré par le Code du travail est bafoué : « à travail égal, salaire égal ». Sur ce point, faut-il préciser qu'aux termes de la loi, les travaux de valeur égale sont ceux qui « exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » (Article L3221-4).

QUAND DEMANDER UNE AUGMENTATION DE SALAIRE ?

Il est de coutume de formuler une demande de revalorisation dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation (protocole complet accessible : <https://swll.to/ProtocoleEAE>) qui ont lieu courant décembre ou janvier. Le problème est ici que plus de 71 % des assistantes dentaires avouent ne pas bénéficier de ces entretiens ce qui pour le moins n'est pas digne de l'image de marque de l'employeur ni du manager d'un cabinet dentaire. L'entretien annuel et individuel d'évaluation permet d'ancrer toute demande de revalorisation dans un protocole et un cadre bien définis. Il est même recommandé, afin d'éviter les non-dits, de poser explicitement la question à son employé quelle que soit la nature des décisions a posteriori de la Direction : « Sollicitez-

vous une demande d'augmentation salariale cette année ? Êtes-vous satisfait(e) de votre niveau de rémunération ? Si non, auriez-vous l'obligance d'argumenter et d'étayer votre demande ? ». Afin de clore l'évènement, il est recommandé de ne pas laisser son employé dans le doute en formulant, par exemple : « J'ai bien pris note de votre demande de revalorisation et de vos arguments. Je vais les étudier avec attention et je vous rendrai ma décision dans le courant du mois de janvier ».

QUEL SALAIRE DE BASE POUR UN(E) ASSISTANT(E) DENTAIRE QUALIFIÉ(E) ET EXPÉRIMENTÉ(E) ?

Si près de 70% des assistantes dentaires en France ne sont pas satisfaites de leur niveau de rémunération, nous pouvons nous interroger et formuler l'hypothèse d'un taux horaire brut (salaire de base) qui réconcilierait les employeurs et leur équipe de support clinique. Il semblerait que la prétention salariale d'un candidat qualifié (diplôme obligatoire) et bénéficiant d'une expérience d'au moins 3 ans (soit près de 5 ans avec la formation) à un taux de 15 € correspondant à un salaire net de 1800 € (35H/semaine) serait favorablement accueillie par les parties prenantes. Notons que certains chirurgiens-dentistes conscients de la valeur ajoutée et de la richesse produite par leur assistante dentaire (polyvalente ou spécialisée) et soucieux de bénéficier d'une image de marque Employeur profitable proposent un package salarial encore plus avantageux dès l'embauche.

LES ÉLÉMENTS PÉRIPHÉRIQUES DE RÉMUNÉRATION

Il n'y a pas que la rémunération fixe et directe qui compte ! Les accessoires de salaire participent aussi à la réalisation des besoins des employés. Le panier est assez vaste afin d'étoffer ou d'améliorer les conditions de vie de ses assistantes : primes et gratifications, épargne retraite (PERCO) et prévoyance complémentaire, épargne salariale (PEE), chèques ou tickets-restaurants, chèques vacances, bons d'achat / chèques cadeaux, frais de transport, mutuelle santé plus profitable. Aussi, les avantages sociaux sont toujours collectifs et tous les salariés doivent en bénéficier au même titre. Afin que l'octroi de ces avantages sociaux et salariaux ne tombe pas à l'eau en termes de motivation et de fidélisation, procédez à un sondage préalable de votre équipe. Notez que ces éléments périphériques de rémunération représentent aussi l'image de marque de votre Entreprise (marque employeur), notamment dans le cadre d'une opération de recrutement et de marketing RH.

Congrès ADF - Retrouvez-nous STAND 1R09

DENTAL RC - Coaching en organisation des cabinets dentaires depuis 1999

7 rue Nicolas Houel - 75005 Paris - www.dental-rc.com - Tél. : 01 43 31 12 67
rodolphe.cochet@dental-rc.com