

Guide paritaire

SYNTHÉTIQUE

D'APPLICATION
DES **NOUVEAUX SYSTÈMES**
DE CLASSIFICATION
ET DE **RÉMUNÉRATION**

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2024

CE DOCUMENT
TIENT COMPTE
DE L'AVENANT 1
DU 6 OCTOBRE
2023



Commission
paritaire
permanente
de négociation
et d'interprétation

Introduction 3

1. Un nouveau système de classification des métiers de la Branche 4

1.1 - Les 4 étapes pour appliquer le nouveau système de classification de la Branche 5

1.2 - Deux outils pour vous aider 8

2. Un nouveau système de rémunération 9

2.1 - Calculer la rémunération brute de base 11

2.2 - Valoriser l'expérience professionnelle (liée au salarié) = ancienneté dans la Branche + acquisition de compétences dans l'emploi repère 12

2.2.1 - Valoriser l'ancienneté dans la Branche 12

2.2.2 - Valoriser l'acquisition de compétences dans l'emploi repère 16

2.3 - Mettre l'entretien annuel d'évaluation au coeur du dispositif 23

2.4 - Gérer la prise de mission supplémentaire de manière temporaire 23

3. Comment appliquer les nouveaux systèmes pour les salariés déjà en poste 24

Annexes

PARTIE À RETROUVER
DANS LE GUIDE
PARITAIRE COMPLET

- Les 8 critères de cotation et les niveaux de positionnement
- Les fiches descriptives et de calcul de la pesée de chaque emploi repère
- Les questions les plus fréquentes (FAQ)



Introduction

Vous avez pris connaissance de l'avenant n°10-2022 relatif à la révision des systèmes de classification et de rémunération de la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial et vous vous demandez concrètement comment les mettre en œuvre ?

Ce guide est fait pour vous !

Véritable outil de prise en main, ce guide, élaboré par des représentants de salariés et d'employeurs de la Branche, a pour vocation de faciliter la compréhension de l'avenant à mettre en application.

Les partenaires sociaux ont mené une négociation de plus de 2 ans dans le cadre de la CPPNI, Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Ces négociations ont abouti à la signature de l'accord n°10-2022 le 22 décembre 2022 par Elisfa et la CFDT. CGT et FO ne sont pas signataires. **Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, dans la mesure où il a fait l'objet d'un arrêté d'extension le 11 décembre 2023, paru au journal officiel du 16 décembre 2023.**

Cet avenant, dans le cadre d'un processus de révision, modifie les chapitres V (système de rémunération) et XII (système de classification) de la Convention Collective Nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa).

Les partenaires sociaux ont proposé et élaboré ensemble cet avenant pour répondre aux enjeux actuels :

- ▶ d'**attractivité** > difficultés de recrutement et maintien dans l'emploi
- ▶ d'**augmentation des plus bas salaires** et **valorisation des cœurs de métiers**
> animateur, animateur d'activités, auxiliaire, Éducateur Jeunes Enfants, fonction accueil...
- ▶ d'**équité** > suppression de la rémunération minimum de Branche (RMB) et de la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) en renforçant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ▶ de **compensation**, en partie, de la **perte de pouvoir d'achat**
- ▶ de **simplification** de la classification



Ce guide tient compte des nouveautés apportées suite à la signature de l'avenant 1 du 6 octobre 2023.

Conscients du changement important engendré par la mise en place de cet avenant, les partenaires sociaux vous proposent ce guide pour vous accompagner dans la mise en œuvre des nouvelles modalités et pratiques en termes de classification et de rémunération.

Destiné aussi bien aux salariés qu'aux employeurs, ce guide est rédigé pour être un mode d'emploi illustré de l'avenant n°10-2022.

Ce guide n'a pas de valeur juridique et son contenu ne peut être opposé aux termes de l'avenant n°10-2022.

Quelques points de vigilance :

- ▶ En conformité avec le code du travail, l'application de cette nouvelle classification ne peut avoir pour conséquence une perte de salaire pour le salarié.
- ▶ Ce sont bien les compétences et responsabilités exigées par l'emploi qui doivent être pesées et non les capacités du salarié. Il convient, à partir de la fiche de définition d'emploi, d'avoir une véritable approche des compétences incontournables d'un emploi déterminé et non de considérer celles liées à la personne. En clair, on ne pèse pas la personne, on pèse l'emploi.



Un nouveau système de classification des métiers de la Branche

Dans cette partie, vous trouverez :

- **les étapes** pour appliquer le nouveau système de classification de la Branche
- **les nouveautés** et les principes à retenir
- **les emplois repères** et les emplois rattachés par famille de métier

Les 4 étapes pour appliquer le nouveau système de classification de la Branche

1 Définir l'emploi	2 Calculer la pesée de l'emploi	3 Rattacher l'emploi à un emploi-repère	4 Vérifier que la pesée de l'emploi est conforme par rapport à celle de l'emploi-repère
<p>L'employeur définit l'emploi nécessaire à la structure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - missions - niveau de qualification - responsabilités et compétences - contribution au projet de l'entreprise - articulation dans la hiérarchie - contraintes 	<p>À partir de la fiche de poste, l'employeur positionne l'emploi sur les 8 critères de la grille de cotation:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La formation requise Les responsabilités et compétences techniques et relationnelles 2. La complexité de l'emploi 3. L'autonomie 4. Les dimensions relationnelles avec le public accueilli . 5. Les responsabilités financières 6. Les responsabilités dans la gestion des ressources humaines 7. La sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise La contribution au projet de l'entreprise 8. La contribution au projet de l'entreprise 	<p>L'employeur rattache chaque emploi à l'un des 15 emplois-repères, représentant la majorité des emplois existants dans la Branche</p>	<p>L'employeur vérifie que l'emploi défini correspond bien à l'emploi-repère avec une pesée comprise entre le minimum et le maximum prévu.</p>
<p>▶ L'employeur rédige la fiche de poste.</p>	<p>▶ L'employeur choisit parmi les différents niveaux de positionnement de chaque critère celui qui correspond le mieux à l'exercice de l'emploi Pour chacun des 8 critères, un seul niveau de positionnement est choisi.</p> <p>▶ À chaque niveau de positionnement supérieur à 1 correspond une valeur, exprimée en nombre de points. Pour obtenir la pesée de l'emploi, l'employeur fait la somme des points obtenus.</p> <p>▶ Les points définis lors de la pesée serviront pour le calcul du salaire additionnel.</p>	<p>Chaque emploi repère regroupe des emplois rattachés qui sont des emplois distincts, mais proches par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Leur(s) mission(s) ▶ ou leur(s) niveau(x) de responsabilité(s) et de compétences. Au sein de chaque emploi repère, une liste, non exhaustive, d'emplois rattachés est définie par la convention collective. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ce sont bien les compétences et responsabilités exigées par l'emploi qui doivent être pesées et non les capacités du salarié. On ne pèse pas la personne, on pèse l'emploi. ▶ L'employeur communique au salarié la pesée de son poste : Le salarié ayant la connaissance des éléments de pesée sur chacun des critères qui composent son poste, peut ainsi demander des éclaircissements ou faire un recours si nécessaire.

Quelles nouveautés

► Le nouvel avenant s'inscrit dans la continuité du système actuel en proposant une classification des emplois par système classant, avec le même principe de pesée des emplois, comme avant.

La nouveauté réside dans une plus grande finesse de l'évaluation du poste avec plus de niveaux de positionnement par critère : les 8 critères de l'accord sont totalement réécrits.

Mais aussi la création d'un critère supplémentaire qui concerne les "dimensions relationnelles avec le public accueilli" (critère 4).

Il permet de peser et prendre en compte la dimension de relation avec le public mais également les tensions liées au poste.

Ce critère 4 est transversal : il n'est pas lié au degré de responsabilité.

► Les partenaires sociaux se sont attachés à une plus grande lisibilité des différents niveaux pour faciliter le positionnement par les employeurs et s'assurer une meilleure compréhension par les salariés.

► Il n'y a plus de révision quinquennale des pesées : si les missions changent, le poste change, sa pesée change. On ne va pas attendre 5 ans pour que ce changement soit pris en compte !

Chaque année, l'employeur doit étudier le besoin de révision de la pesée, au plus tard lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Dès lors que l'emploi évolue, l'employeur doit modifier la pesée en conséquence. En cas de modification de la pesée, un avenant au contrat de travail doit être établi et transmis au salarié, ainsi que le détail de la nouvelle pesée du salarié.

À RETENIR

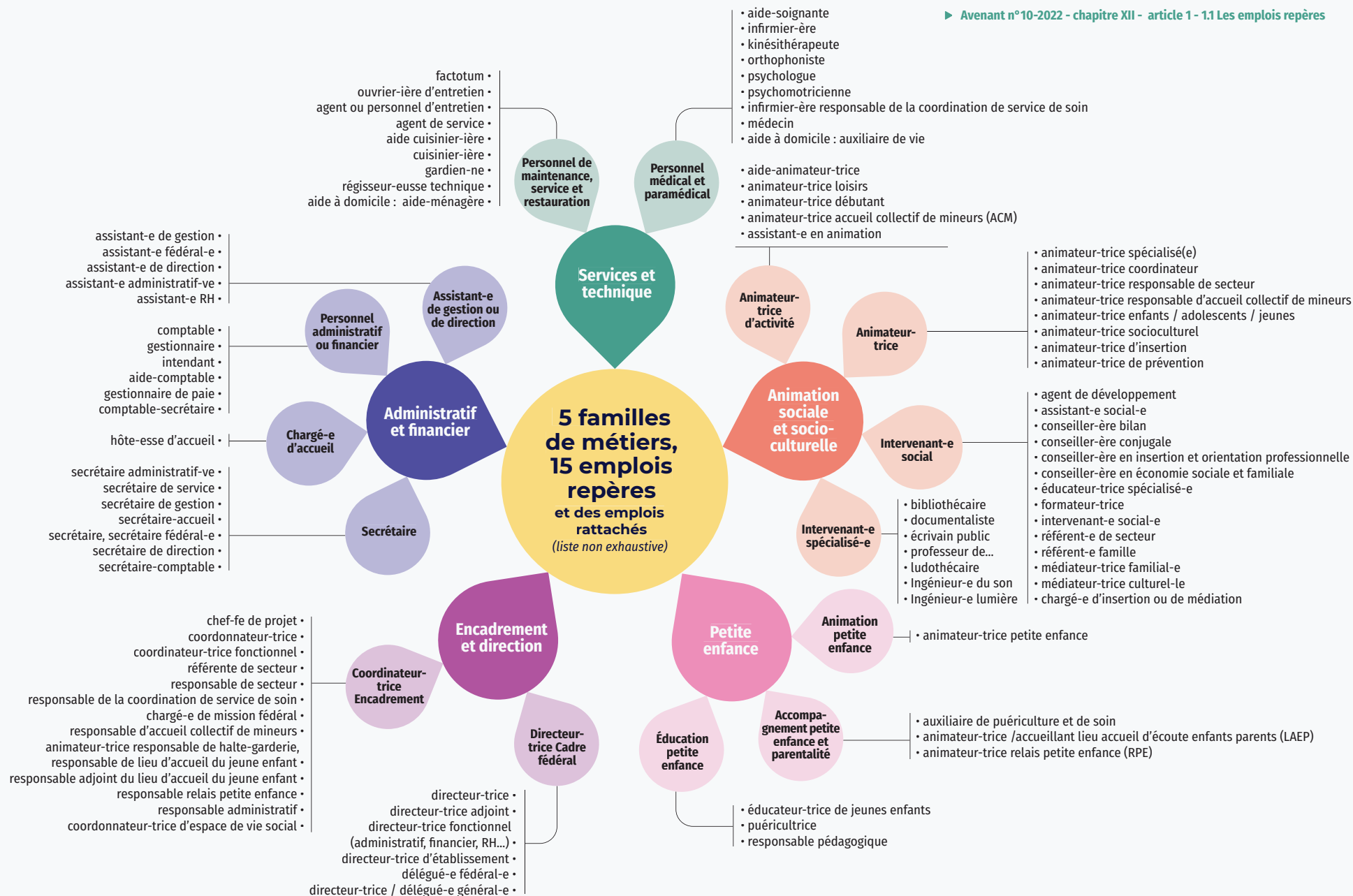
C'est à l'employeur d'évaluer les nécessités de l'emploi, de rédiger les nouvelles fiches de poste et de positionner l'emploi dans les 8 critères de la grille de cotation.

À RETENIR

- **Ce sont bien les compétences et responsabilités exigées par l'emploi qui doivent être pesées et non les capacités du salarié. On ne pèse pas la personne, on pèse l'emploi.**
- **Les points définis lors de la pesée serviront pour le calcul du salaire additionnel (cf. page 15).**

Pourquoi ne peut-on pas positionner directement le salarié et le travail qu'il fait sur la grille de cotation ?

- Le droit français porte un principe fort d'égalité de traitement, le fameux "à travail égal, salaire égal". Rémunérer différemment les personnes, du fait de leur parcours ou bagages, alors qu'elles réalisent le même travail, ne répondrait pas à ce principe. Cette pratique pourrait présenter un sentiment d'injustice pour les salariés et un risque juridique pour l'employeur.
- C'est donc à partir de la réflexion sur l'organisation de travail nécessaire pour réaliser le projet de l'entreprise que l'employeur doit établir ce dont la structure a besoin pour fonctionner, que ce soit en termes de compétences, de savoir-faire ou de diplômes. Et non à partir de ce que sont, ou pas, les personnes.
- Concrètement : la personne détient des compétences complémentaires à celles exigées par l'emploi ; ce ne sont pas les compétences de cette personne qui sont à peser, aussi intéressantes puissent-elles être par ailleurs. Seules celles exigées par l'emploi sont à prendre en considération.



1.2 Deux outils pour vous aider

Rattacher un emploi à un emploi repère :

Famille Animation sociale et socio culturelle
 les chiffres correspondent aux niveaux de positionnement dans les critères

■ animateur-trice activité
■ animateur-trice
■ intervenant-e social-e
■ intervenant-e spécialisé-e

Formation requise

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Complexité de l'emploi

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Autonomie

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Dimension relationnelle

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Responsabilité financière

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Responsabilité RH

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Sécurité

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Contribution projet de l'entreprise

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Vérifier que l'emploi défini correspond bien à l'emploi-repère avec une pesée comprise entre le minimum et le maximum prévus, avec des fiches descriptives pour chaque emploi repère :

- ▶ le titre de l'emploi-repère
 - ▶ les emplois rattachés
 - ▶ les missions principales
 - ▶ les niveaux de positionnement minimum et maximum déterminés pour chaque critère
 - ▶ les points correspondants à ces niveaux
- les pesées minimales et maximales qui en résultent
- En effet, chaque emploi repère fait l'objet d'une pesée minimale et maximale, qui est la somme des points correspondant au niveau de positionnement minimum et maximum pour chaque critère.

EXEMPLE

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère Animateur-trice d'activité

Emplois rattachés :

- ▶ aide-animateur-trice, animateur-trice loisirs, animateur-trice débutant, animateur-trice accueil collectif de mineurs (ACM), assistant-e en animation

Missions principales :

- ▶ contribue à la mise en oeuvre du projet dans sa fonction socio-éducative notamment en ce qui concerne l'animation des loisirs, et l'accompagnement à la scolarité,
- ▶ participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	1	Pas de diplôme ou certification requis par l'emploi	SSC
	2	Diplôme ou certification de niveau 3 requis par l'emploi	5
Complexité de l'emploi	1	L'emploi nécessite de faire appel à la connaissance de modes opératoires connus. L'emploi oblige à reproduire ces modes opératoires de manière habituelle, régulière	SSC
	2	L'emploi nécessite régulièrement de l' adaptation . La complexité de l'emploi implique de trouver des solutions	5
Autonomie	1	Les demandes d'exécution de l'emploi sont directes et précises. Les vérifications sont faites sur le respect des procédures	SSC
	2	Les demandes d'exécution de l'emploi s'inscrivent dans un ou plusieurs domaines d'activités. Les vérifications sont faites sur l'atteinte des résultats dans le temps et les délais impartis	5
Dimensions relationnelles avec le public accueilli	2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
Responsabilités financières	1	L'emploi n'implique pas de responsabilités financières	SSC
	2	L'emploi implique une responsabilité d'une caisse et/ou des achats courants	2
Responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	L'emploi n'implique pas de responsabilités dans la gestion des ressources humaines	SSC
	2	L'emploi implique le suivi de l'exécution du travail d'une ou plusieurs personnes d'une équipe	10
Sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	Participe individuellement à la sécurité générale des matériels et/ou des personnes (salariés, bénévoles, public accueilli) de l'entreprise	SSC
	2	Responsabilité de l'utilisation des matériels mis à disposition du public accueilli (éducatif, pédagogique...) et de la sécurité du public accueilli dans le cadre de l'activité	5
	3	Responsabilité de l'utilisation des matériels de l'entreprise et de la sécurité des personnes dans le cadre de l'activité	20
Contribution au projet de l'entreprise	1	L'emploi implique de contribuer au bon fonctionnement du projet de l'entreprise	SSC
	2	L'emploi implique de participer à la mise en oeuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise	10
Total =			...

Pesée minimum : 1 / Pesée maximum : 58

2

le nouveau système de rémunération


Dans cette partie, vous trouverez :

COMMENT

- **calculer** la rémunération brute de base
- **valoriser** l'expérience professionnelle
- **mettre l'entretien annuel d'évaluation au cœur du dispositif**
- **gérer** la prise de mission supplémentaire de manière temporaire

Rémunération brute annuelle

= rémunération brute de base + expérience professionnelle

Rémunération brute de base (liée à l'emploi) = salaire socle conventionnel + salaire additionnel		Expérience professionnelle (liée au salarié) = ancienneté Alisfa + acquisition de compétences	
<p>salaire socle conventionnel (SSC)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ en euros ▶ correspond aux postes positionnés au premier niveau de chaque critère ▶ calculé sur la base d'un équivalent temps plein ▶ annuel et payé mensuellement par douzième ▶ chaque rémunération de base se compose obligatoirement de ce SSC 	<p>salaire additionnel éventuel = valeur du point x pesée de l'emploi (nombre de points obtenus en pesant l'emploi)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ en points ▶ calculé sur la base d'un équivalent temps plein ▶ annuel et payé mensuellement par douzième ▶ la pesée résulte du positionnement au sein de chaque critère pour au moins l'un d'eux supérieur au premier niveau 	<p>ancienneté dans la Branche professionnelle Alisfa = valeur du point x nb de points acquis</p> <p>l'ancienneté acquise au sein de la Branche professionnelle est valorisée par l'attribution de points tous les ans à la date d'anniversaire d'embauche du salarié</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ reprise à 100% des points lorsque le salarié change d'employeur en restant au sein de la Branche professionnelle* reprise de 50% des points acquis avant une interruption de carrière (c'est à dire en cas d'emploi en dehors de la Branche professionnelle)* ▶ possibilité de reprendre tout ou partie de l'ancienneté acquise en dehors de la Branche professionnelle* <p><small>* sous certaines conditions - voir p. 33 à 37 du guide paritaire complet.</small></p>	<p>acquisition de compétences dans l'emploi repère = valeur du point x nb de points acquis par palier</p> <p>Le salarié progresse au cours de sa carrière au sein de 4 paliers en fonction d'un nombre minimum de journées de formation et l'évaluation de la tenue du poste lors de l'entretien annuel.</p> <p><small>cf. tableau des points correspondant aux 4 paliers P. 39 et règles de passage p. 38 à 48 du guide paritaire complet.</small></p>
<p>Le SSC est fixé à 22 100 € au 1/01/2024</p>		<p> La valeur du point est fixée à 55 € au 1/01/2024</p>	

*** NOUVEAU**

L'acquisition de points est proratisée en fonction du temps de travail du salarié selon 3 seuils :
 < à 0,23 ETP soit inférieur à 8h03 de temps travail hebdomadaire = 0,25 point acquis
 ≥ à 0,23 et < à 0,50 ETP, compris entre 8h03 et inférieur à 17h30 de temps travail hebdomadaire = 0,5 point acquis
 ≥ à 0,50 ETP, soit à partir de 17h30 de temps travail hebdomadaire = 1 point acquis

2.1 Calculer la rémunération brute de base

Le principe : la rémunération brute de base est liée à l'emploi. Elle est égale au salaire socle conventionnel + le salaire additionnel éventuel.

Le salaire socle conventionnel est la somme minimale qui est touchée par un salarié à temps plein. On y ajoute le salaire additionnel qui est calculé à partir de la pesée du poste, exprimée en nombre de points, multipliée par la valeur du point.

Le SSC est fixé à 21 200 € bruts au 1^{er} janvier 2024.

Les partenaires sociaux ont prévu une montée en charge progressive de l'avenant jusqu'en 2027 pour permettre aux employeurs de réaliser des budgets prévisionnels cohérents et viables.

Pour cela, le SSC augmentera chaque année.

- ▶ **22 600 €** au 1^{er} janvier 2025
- ▶ **23 000 €** au 1^{er} janvier 2026
- ▶ et **23 300 €** au 1^{er} janvier 2027

La **valeur du point** à partir du 1^{er} janvier 2024 est de 55 € bruts.

EXEMPLE

Lidia travaille à temps partiel (120 h mensuelles) au sein d'un E.A.J.E en tant qu'auxiliaire de puériculture.

Son emploi a été rattaché par son employeur à l'emploi repère "Accompagnement petite enfance et parentalité" et positionné sur les 8 critères de la grille de cotation pour obtenir une pesée égale à 69 points.

Sa rémunération brute de base est égale à :

22 100 (salaire socle conventionnel)
+ (69 points x 55 € valeur du point) x 120 heures mensuel x 12 mois / 1820 heures annuels pour un temps plein

= 20 488,35 € bruts annuels

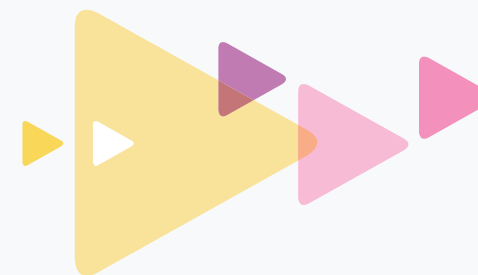
À RETENIR

- ▶ **Le salaire socle conventionnel (SSC) joue un rôle de garantie de salaire : c'est la somme minimale qui est touchée par chaque salarié de la Branche à laquelle s'ajoute la pesée du poste.**
- ▶ **Le salaire additionnel s'applique obligatoirement pour tous les emplois repères, à l'exception des emplois correspondant à la pesée minimum de l'emploi repère "personnel de maintenance, de cuisine et de service" (qui est positionné pour les 8 critères au niveau 1 - la pesée minimum de l'emploi correspond donc au salaire socle conventionnel).**

▶ Avenant n°10-2022 - chapitre V - article 1- 1.1 La rémunération de base

2.2 Valoriser l'expérience professionnelle

(liée au salarié) = ancienneté dans la Branche + acquisition de compétences dans l'emploi repère



2.2.1 Valoriser l'ancienneté dans la branche

Pour qui a travaillé dans la Branche Alisfa, y a exercé différents emplois, eu une carrière qui a amené à acquérir des compétences, une familiarité avec le système de la Branche : **l'ancienneté est maintenant reconnue par un système de points !**

Le principe : La rémunération tient compte de l'ancienneté du salarié dans les métiers de la Branche Alisfa. Tout au long de sa carrière, le salarié cumule des points qui viennent augmenter sa rémunération brute annuelle. Le nombre de points d'ancienneté cumulé n'est pas plafonné.

► **Avenant n°10-2022 - chapitre V - article 1-1.2.1 L'ancienneté acquise au sein de la Branche professionnelle**

Extrait de l'avenant :

"L'ancienneté au sein de la Branche professionnelle Alisfa est valorisée par l'acquisition de points tous les ans, à la date anniversaire d'embauche du salarié.

Les points acquis au titre de cette ancienneté doivent être repris dans leur intégralité en cas de changement d'entreprise par un salarié, dès lors que l'entreprise précédente appliquait la convention collective nationale [Alisfa]"

L'acquisition de points est proratisée en fonction du temps de travail du salarié, par seuil :

*** NOUVEAU**

	Temps de travail du salarié < 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)	0,23 ETP ≥ Temps de travail du salarié < 0,50 ETP (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine)	Temps de travail du salarié ≥ 0,50 ETP (à partir de 17h30 par semaine)
Acquisition de point à la date d'anniversaire d'embauche du salarié	0,25 point	0,5 point	1 point

Attention : Le temps de travail à prendre en compte est **le temps de travail contractuel apprécié le mois anniversaire d'embauche du salarié.**

Exception : le **temps partiel thérapeutique** et le **congé parental d'éducation avec réduction du temps de travail** pour lesquels on prend bien en compte le temps de travail contractuel **initialement prévu avant leur mise en place.**

Les points acquis au titre de cette ancienneté doivent être repris dans leur intégralité en cas de changement d'entreprise par un salarié, dès lors que l'entreprise précédente appliquait la convention collective nationale [Alisfa]"



EXEMPLES

1^{er} cas :

un salarié en CDD a été embauché le 1^{er} mars 2024 dans une structure de la Branche Alisfa **pendant 6 mois**, puis est embauché en CDI chez un autre employeur appartenant à la Branche. Il n'y a alors pas de reprise de point car le salarié est resté moins d'un an, il n'a donc pas acquis de point précédemment.

Son compteur d'acquisition de l'ancienneté débute le jour de son embauche en CDI où il devra rester au moins un an pour bénéficier à la date d'anniversaire de son embauche :

- ▶ d'1 point d'ancienneté si son temps de travail est > ou égal à 0,50 ETP (à partir de 17h30 par semaine)
- ▶ de 0,5 point d'ancienneté si son temps de travail est égal ou supérieur à 0,23 et < à 0,50 ETP (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine)
- ▶ de 0,25 point d'ancienneté si son temps de travail est < à 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)

2^{ème} cas :

un salarié en CDD a été embauché le 1^{er} mars 2024 dans une structure de la Branche Alisfa **pendant 13 mois**, puis est embauché en CDI chez un autre employeur appartenant à la Branche.

Il aura donc acquis un point d'ancienneté au 1^{er} mars 2025.

- ▶ **1 point d'ancienneté si son temps de travail est > ou égal à 0,50 ETP (à partir de 17h30 par semaine)**
- ▶ **0,5 point d'ancienneté si son temps de travail est égal ou supérieur à 0,23 et < à 0,50 ETP (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine)**
- ▶ **0,25 point d'ancienneté si son temps de travail est < à 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)**

Lors de son embauche en CDI, son nouvel employeur devra reprendre ce point qu'il a acquis précédemment, sous réserve que le salarié ait fourni le dernier bulletin de salaire de son précédent employeur dans le mois suivant son embauche.

PRÉCISIONS

- ▶ Le point est acquis au bout d'un an à la date d'anniversaire d'embauche. Peu importe le type de contrat de travail (CDI ou CDD). Une fois le point acquis, le salarié le garde, même s'il change de structure, du moment qu'il continue de travailler dans la Branche et qu'il justifie dans un délai d'un mois après son embauche du nombre de points précédemment acquis.
- ▶ Un salarié qui a connu une période de chômage après un contrat dans une entreprise de la Branche Alisfa et qui retrouve un travail dans une nouvelle structure de la Branche, a droit à 100% de l'ancienneté cumulée dans l'entreprise précédente, sous couvert de présenter un bulletin de paie justifiant de son emploi précédent et sa durée dans sa précédente entreprise.
- ▶ Cas particulier du congé parental d'éducation : il s'agit d'une suspension du contrat de travail et non d'un arrêt du contrat de travail. Pendant cette période, le salarié continue à acquérir les points liés à l'ancienneté. Il en est de même pour toute cause de suspension du contrat de travail (congé maladie, congé sabbatique, congé sans solde...).
- ▶ Cas des salariés multi-employeurs : l'employeur reprendra au maximum 1 point par an, y compris pour les salariés ayant travaillé auprès de plusieurs employeurs de la Branche.

En cas d'interruption de carrière, au sein de la Branche Alisfa

Par le passé, le salarié a travaillé dans la Branche Alisfa, puis il a travaillé dans une autre Branche professionnelle. Aujourd'hui il revient à nouveau travailler dans la Branche Alisfa :

- ▶ **avec un emploi assimilé identique à celui occupé avant l'interruption :** son ancienneté n'est alors pas reconnue intégralement, mais à hauteur de 50%. S'il veut en bénéficier, il devra justifier à son nouvel employeur d'avoir eu le même emploi au sein de la Branche et de la durée de cet emploi. Le salarié doit reconstituer sa carrière avec, par exemple, un contrat de travail ou un bulletin de paie.
- ▶ **avec un emploi assimilé qui n'est pas identique à celui occupé avant l'interruption :** son ancienneté précédemment acquise n'est alors pas reprise par son nouvel employeur.

▶ DÉFINITION

Interruption de carrière :
on parle d'interruption de carrière quand le salarié a eu une activité de travail rémunérée quelle qu'en soit la forme juridique, salariée, auto-entreprise, profession libérale, commerçant... dans une autre Branche professionnelle que la Branche Alisfa.

À RETENIR

C'est bien au salarié de fournir à son employeur les justificatifs de ses expériences passées, dans un délai maximum d'un mois suivant son embauche. Il est conseillé de le faire avant même l'arrivée du salarié dans l'entreprise et le démarrage du contrat. Ainsi, la période de travail peut commencer sereinement.

ATTENTION !

À défaut de justificatif apporté dans le délai d'un mois suivant son embauche, il n'y a plus d'obligation de reprendre les points acquis au titre de l'ancienneté !

EXEMPLE 1

Une salariée a travaillé 6 ans dans une crèche de la Branche Alisfa, puis elle a quitté cet emploi pour être embauchée, sans interruption de carrière entre les 2 emplois, depuis 3 ans dans une structure de la Branche Alisfa

- ▶ Si son temps de travail est \geq à 0,50 ETP (à partir de 17h30 par semaine), elle aura au 1^{er} janvier 2024 un total de 9 (6 + 3) points d'ancienneté Branche en plus de sa rémunération de poste.
- ▶ Si son temps de travail \geq à 0,23 et $<$ à 0,50 ETP (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine), elle aura au 1^{er} janvier 2024 un total de 4,5 (3 + 1,5) points d'ancienneté Branche en plus de sa rémunération de poste
- ▶ Si son temps de travail est $<$ à 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine), elle aura au 1^{er} janvier 2024 un total de 2,25 (1,5 + 0,75) points d'ancienneté Branche en plus de sa rémunération de poste.



EXEMPLE 2

Un salarié a travaillé en tant que référent famille pendant 6 ans dans un centre social de la Branche Alisfa. Puis il a travaillé 2 ans dans une entreprise de la Branche des services à la personne, ce qui représente une coupure, une interruption de carrière au sein de la Branche Alisfa. Aujourd'hui il est salarié en tant que référent famille depuis 3 ans dans une structure de la Branche Alisfa.

L'employeur reprendra l'ancienneté à hauteur de :

- ▶ 50% des 6 ans dans le centre social (même emploi assimilé, même Branche)
= **3 points** si le temps de travail du salarié est \geq à 0,50 ETP (à partir de 17h30 par semaine),
= **1,5 points** si le temps de travail du salarié est \geq à 0,23 et $<$ à 0,50 ETP (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine),
= **0,75 point** si le temps de travail du salarié est $<$ à 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)
- ▶ **0** pour son ancienneté dans la Branche des services à la personne

- ▶ 100% des 3 ans (même emploi assimilé, même Branche)
= **3 points** si le temps de travail du salarié est \geq à 0,50 ETP (à partir de 17h30 par semaine)
= **1,5 points** si le temps de travail du salarié est \geq à 0,23 et $<$ à 0,50 ETP (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine),
= **0,75 point** si le temps de travail du salarié est $<$ à 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)

Soit un total de 6 points d'ancienneté Branche au 1^{er} janvier 2024



QUELLES NOUVEAUTÉS ?

L'avenant permet une reconnaissance de l'ancienneté dans la Branche. L'objectif est bien de faire reconnaître le temps passé dans les métiers de la Branche et assurer ainsi la continuité de l'évolution de la rémunération tout au long de la carrière. Plus longtemps on exerce un (ou des métiers) dans la Branche, plus on cumule des points qui viennent augmenter la rémunération brute annuelle.

L'acquisition de points est proratisée en fonction du temps de travail du salarié.

En cas d'ancienneté en dehors de la Branche Alisfa, l'employeur a la possibilité de reprendre tout ou partie de l'ancienneté acquise par le salarié, dès lors que les compétences qui ont été mobilisées pour réaliser l'emploi sont communes avec celles demandées au sein de la Branche Alisfa. Comme il n'y a ici aucune obligation et que rien n'est défini dans le cadre de la convention, l'employeur est libre de définir lui-même les modalités de reprise, de valorisation et de rémunération. Dans ce cas, nous vous conseillons de matérialiser cette reconnaissance (comment elle est déterminée, quel montant) par un écrit.

2.2.2 Valoriser l'acquisition de compétences dans l'emploi repère

PRINCIPE

La rémunération valorise également la progression dans la maîtrise de l'emploi occupé par le salarié. En effet, au fur et à mesure de l'occupation de son poste, un salarié voit ses compétences augmenter. Cette augmentation est maintenant identifiée et valorisée dans la rémunération.

► Avenant n°10-2022 - chapitre V - article 1- 1.2.2 L'acquisition de compétences dans l'emploi repère

Le principe : le salarié va progresser tout au long de sa carrière en passant d'un palier à un autre, au sein du même emploi repère. 4 paliers sont définis, le premier correspondant à son entrée dans l'emploi repère.

Pour passer d'un palier à l'autre, le salarié doit remplir certaines conditions :

- **avoir suivi des journées de formation**
 (2,5 ou 5 ou 10 journées en fonction du temps de travail du salarié, 8h03 par semaine ou entre 8h03 et 17h30 ou à partir de 17h30 par semaine)
- **avoir acquis les compétences qui lui sont demandées**

Pour valider un palier, le salarié doit avoir 72 mois de travail effectif ou assimilé dans un palier, sauf en cas de passage anticipé après 24 mois de travail effectif ou assimilé.

Quand le salarié est arrivé au palier 4, il n'y a plus ces conditions de passage puisque c'est le dernier palier. Un travail est en cours par les partenaires sociaux afin de négocier des mesures particulières pour valoriser les longues carrières au sein de la Branche.

Tableau des points correspondants aux 4 paliers (passage du palier 1 vers le palier 2, du palier 2 vers le palier 3, et du palier 3 vers le palier 4)

*** NOUVEAU**

		Nombre de journées de formation suivies			Évaluation réalisée par l'employeur			Total		
Passage d'un palier à l'autre		Temps de travail du salarié < 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)	0,23 ETP ≥ Temps de travail du salarié < 0,50 ETP (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine)	Temps de travail du salarié ≥ 0,50 ETP (à partir de 17h30 par semaine)	Temps de travail du salarié < 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)	0,23 ETP ≥ Temps de travail du salarié < 0,50 ETP (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine)	Temps de travail du salarié ≥ 0,50 ETP (à partir de 17h30 par semaine)	Temps de travail du salarié < 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)	0,23 ETP ≥ Temps de travail du salarié < 0,50 ETP (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine)	Temps de travail du salarié ≥ 0,50 ETP (à partir de 17h30 par semaine)
		Minimum	0	0	0	0,25	0,5	1	0,25	0,5
Maximum	1,75	3,5	7	2	4	8	3,75	7,5	15	

PRÉCISIONS

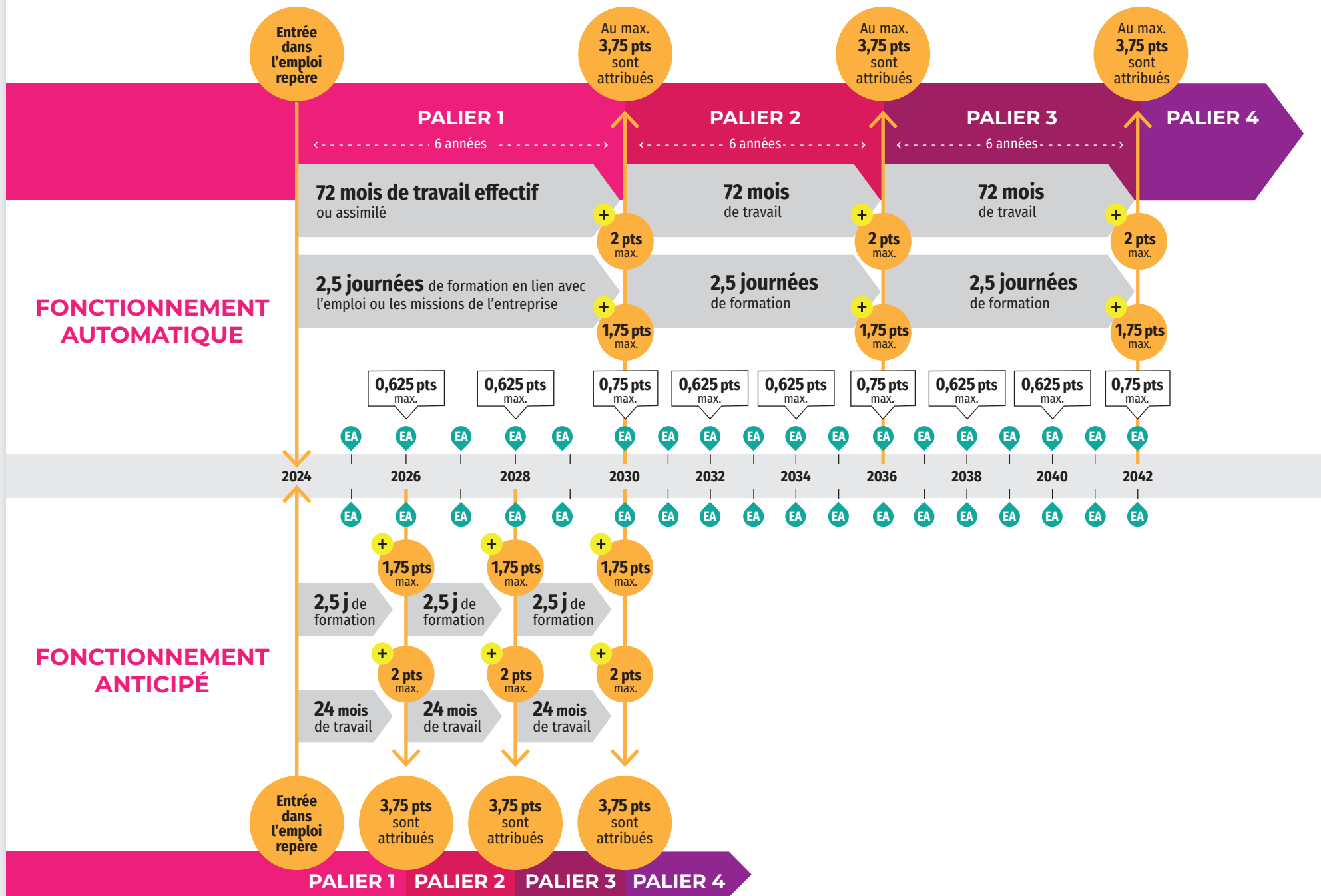
- ▶ Une journée de formation équivaut à 7 heures. Les heures de formation sont valorisées à hauteur de 0,7 points par journée de formation suivie.
- ▶ 24 mois de travail effectif ou assimilé c'est le minimum pour avoir le temps de réaliser les journées de formation et d'acquérir des compétences par la pratique de l'emploi. Mais elles peuvent être réalisées en 36, 48 ou même 60 mois. Dans tous ces cas, le salarié peut demander à son employeur un passage anticipé dans le palier supérieur.
- ▶ Les montants de formation sont mutualisés dans la Branche : les formations ne dépendent pas des cotisations mais bien des besoins de formation. Ils sont pris en charge par l'OPCO Cohésion Sociale UNIFORMATION.
- ▶ **Attention** : ces formations doivent être financées par les fonds légaux ou conventionnels. Les fonds conventionnels s'entendent hors séminaires et colloques financés conformément à l'article 2.1.2.4 du préambule de la convention collective.

À RETENIR

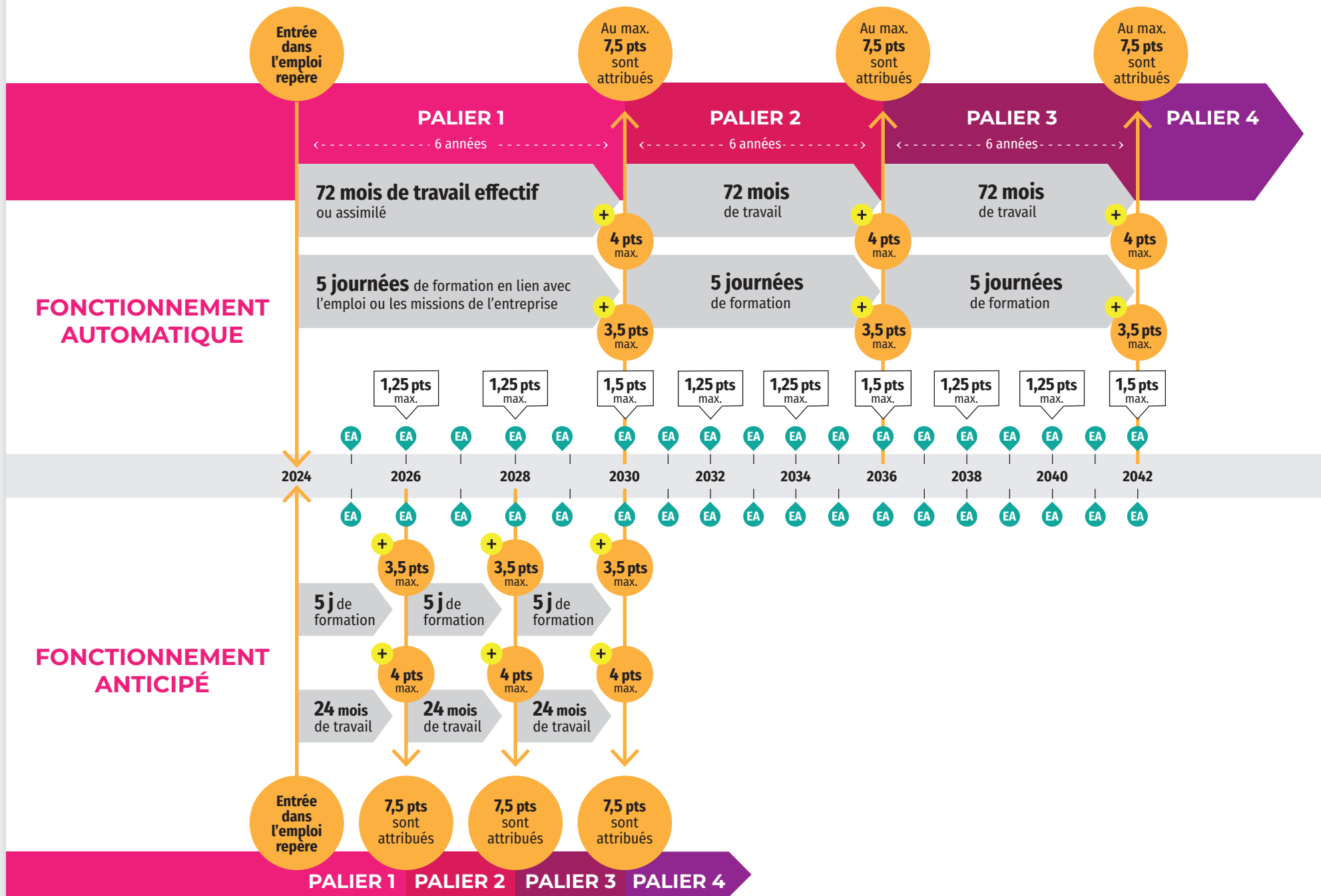
Les conditions à remplir pour passer d'un palier à l'autre ne doivent pas être vues comme un frein mais comme des incitations de nature à favoriser l'évolution professionnelle des salariés et comme des moyens donnés aux employeurs pour faire monter en compétences leurs salariés.



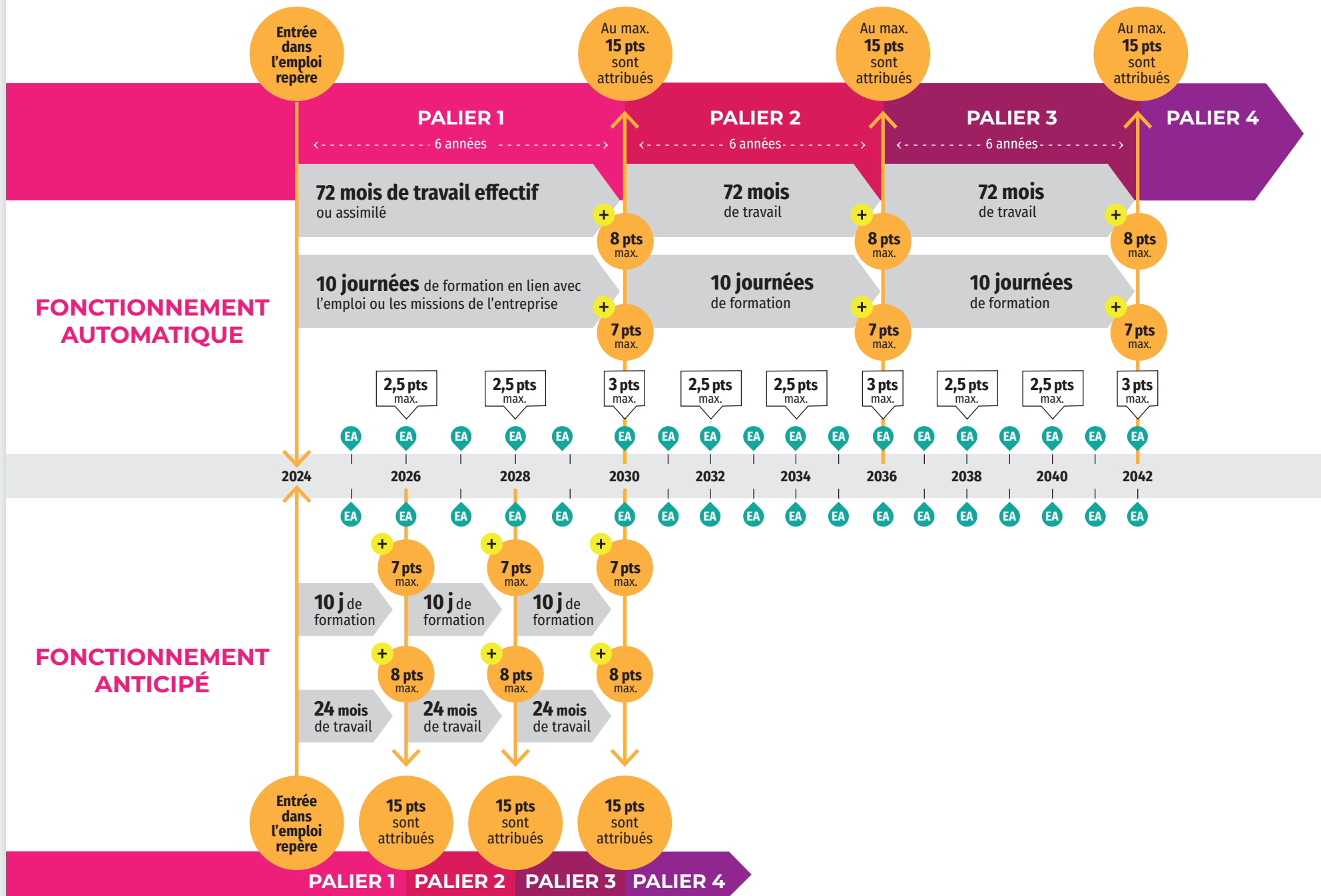
Pour un salarié dont le temps de travail est < à 0,23 ETP



Pour un salarié dont le temps de travail est \geq à 0,23 ETP et $<$ à 0,5 ETP



Pour un salarié dont le temps de travail est ≥ à 0,50 ETP



ATTRIBUTION DE POINTS

L'EMPLOYEUR PEUT VALORISER L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES D'UN SALARIÉ

L'acquisition de points est proratisée en fonction du temps de travail du salarié selon 3 seuils :

- < à 0,23 ETP soit **inférieur à 8h03 de temps travail hebdomadaire**
- égal ou supérieur à 0,23 et < à 0,50 ETP, **compris entre 8h03 et inférieur à 17h30 de temps travail hebdomadaire**
- > ou égal à 0,50 ETP, soit **à partir de 17h30 de temps travail hebdomadaire**

		1 En changeant de palier	2 En restant au sein du même palier
Lors d'un passage anticipé après 24 mois de travail effectif ou assimilé	Lors du passage automatique		▶ L'employeur doit valoriser l'acquisition de compétences d'un salarié tous les 24 mois, de façon progressive et dans les limites de la grille p. 40 du guide paritaire. Les points attribués seront versés au 1 ^{er} janvier de l'année suivante.
▶ C'est le nombre maximum de points qui est attribué, soit : - 3,75 points si le temps de travail du salarié est < à 0,23 ETP soit inférieur à 8h03 de temps travail hebdomadaire - 7,5 points si le temps de travail du salarié est égal ou supérieur à 0,23 et < à 0,50 ETP, compris entre 8h03 et inférieur à 17h30 de temps travail hebdomadaire - 15 points si le temps de travail du salarié est supérieur ou égal à 0,50 ETP, soit à partir de 17h30 de temps travail hebdomadaire	▶ Si le salarié a effectué les journées de formation demandées , il obtient le nombre de point maximum, soit : - 2,5 journées de formation permettent d'acquérir 1,75 points , si le temps de travail du salarié est < à 0,23 ETP soit inférieur à 8h03 de temps travail hebdomadaire - 5 journées de formation permettent d'acquérir 3,5 points si le temps de travail du salarié est égal ou supérieur à 0,23 et < à 0,50 ETP, compris entre 8h03 et inférieur à 17h30 de temps travail hebdomadaire - 10 journées de formation permettent d'acquérir 7 points si le temps de travail du salarié est > ou égal à 0,50 ETP, soit à partir de 17h30 de temps travail hebdomadaire ▶ Au terme des 72 mois de travail dans le palier, un nombre de points va être attribué au salarié en lien avec l'évaluation des compétences acquises, faite lors de l'entretien annuel d'évaluation. Le nombre de points varie de : - 0,25 à 2 points si le temps de travail du salarié est < à 0,23 ETP soit inférieur à 8h03 de temps travail hebdomadaire - 0,5 à 4 points si le temps de travail du salarié est égal ou supérieur à 0,23 et < à 0,50 ETP, compris entre 8h03 et inférieur à 17h30 de temps travail hebdomadaire - 1 à 8 points si le temps de travail du salarié est > ou égal à 0,50 ETP, soit à partir de 17h30 de temps travail hebdomadaire		

CAS PARTICULIERS :

- ▶ Si l'employeur a refusé les demandes de formation et n'en a pas proposé d'autres à hauteur des 70 heures de formation. Alors le nombre de points maximum devra être attribué au salarié, soit 7 points.
- ▶ Par contre, si c'est le salarié qui a refusé de suivre une formation pendant ces 72 mois, aucun point ne lui sera attribué, lorsqu'il passera au palier supérieur.
- ▶ En cas d'absences : sur la période de 72 mois d'un palier, un salarié peut bien-sûr être absent.
 Pour les absences assimilées à du temps de travail effectif, ces périodes seront comptées et si en les additionnant elles atteignent 36 mois (soit la moitié du palier de 6 ans), le salarié a le droit par défaut à la moitié des points définis dans le palier pour les journées de formation. Attention, les congés sabbatiques, sans solde, parental ne sont pas assimilés par la loi à du temps de travail effectif.

En cas de changement d'emploi repère :

Quand un salarié change d'emploi repère, il est placé au palier 1 de ce nouvel emploi repère. Il revient au début de sa progression de carrière et passe de nouveau progressivement du palier 1 au palier 4 dans ce nouvel emploi repère.

Bien sûr, il ne perd pas en salaire : si son ancienne rémunération (rémunération de base + acquisition de compétences) est supérieure à la nouvelle rémunération de base, il lui sera attribué une indemnité compensatoire.

Cette indemnité correspondra à la différence entre la nouvelle rémunération de base et l'ancienne.

Cette indemnité compensatoire sera réduite à proportion des points ultérieurement acquis au sein des paliers.

► Avenant n°10-2022 - chapitre V - article 1- 1.2.2.3 Le tableau des points correspondant aux 4 paliers

EXEMPLE

un salarié animateur, à temps complet, dont la pesée est 175 points + 45 points au titre de l'acquisition de compétences (palier 3), soit une rémunération de :

$22\ 100 + 175 \times 55 + 45 \times 55 = 34\ 200 \text{ €}$

Il change d'emploi repère et est rattaché à l'emploi repère de coordinateur avec une pesée de 215 points soit une rémunération de :

$22\ 100 + 215 \times 55 = 33\ 925 \text{ €}$

Le salarié aura une indemnité compensatoire d'un montant de :

$34\ 200 - 33\ 925 = 275 \text{ €}$.

Cette indemnité viendra se réduire en fonction des points attribués au titre de l'acquisition des compétences au sein des paliers au fur et à mesure des années.

Si le salarié acquiert 15 points au bout de 72 mois de travail effectif ou assimilé soit 825 €, il faudra lui attribuer 825 € mais en faisant disparaître la ligne correspondant à l'indemnité compensatoire.

À RETENIR

- Lors de l'entretien annuel d'évaluation, employeur et salarié échangent sur la base des grilles d'évaluation paritaires. Le système a été pensé pour qu'il n'y ait pas de stagnation.
- Quoiqu'il advienne, il y a forcément un changement de palier au bout de 6 ans avec un gain d'au moins :
 - **0,25 point** pour un temps de travail **inférieur à 0,23 ETP** (soit 8h03 par semaine)
 - **0,5 point** pour un temps de travail **inférieur à 0,5 et supérieur ou égal à 0,23 ETP** (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine)
 - **1 point** pour un temps de travail **supérieur ou égal à 0,5 ETP** (à partir de 17h30 par semaine)



2.2.3 Mettre l'entretien annuel d'évaluation au cœur du dispositif

L'entretien d'évaluation est un **moment privilégié** entre l'employeur ou son représentant et le salarié. Il doit être vu comme une occasion de faire le bilan de l'année écoulée et de dresser la liste des objectifs en lien avec le développement de compétences à venir.

Les critères d'évaluation devront être objectifs et ne porter que sur les compétences et qualités professionnelles que le salarié démontre dans le cadre de ses fonctions, en aucun cas sur sa vie privée.

À RETENIR

L'employeur ou son représentant doit organiser la tenue de l'entretien d'évaluation **chaque année au plus tard le 30 novembre** de l'année en cours.

Le salarié est tenu d'y participer et ne peut refuser de s'y présenter. Il ne peut pas non plus exiger la présence d'un délégué du personnel lors de l'entretien.

EN CAS D'ABSENCE DU SALARIÉ au moment de la réalisation de l'entretien, l'employeur doit le réaliser lors du retour du salarié dans l'entreprise.

QUELLES NOUVEAUTÉS ?

- ▶ Une durée maximale de 12 mois est prévue hormis le cas de remplacement de salarié absent.
- ▶ Les mentions devant figurer dans la lettre de mission sont inscrites dans la CCN.

À RETENIR

À l'issue de ces 12 mois si le salarié est maintenu dans ces nouvelles fonctions, l'employeur devra réviser sa pesée et sa classification.

Lorsque le salarié, à la demande de l'employeur, se voit confier temporairement, pour une durée ne pouvant excéder 12 mois consécutifs, une ou des missions correspondant à un emploi d'une pesée supérieure, pour une période supérieure à deux semaines consécutives, une indemnité différentielle lui sera attribuée.

Cette indemnité est égale à l'écart entre la pesée de l'emploi habituellement occupé et celle correspondant aux missions temporairement confiées.

QUELLES NOUVEAUTÉS ?

L'entretien annuel d'évaluation est maintenu, avec les changements suivants :

1. Le salarié devra être invité à l'entretien dans un délai de 7 jours calendaires (tous les jours de la semaine), sauf contraintes particulières, en lui communiquant la date et l'heure ainsi que les documents de préparation à l'entretien (grille paritaire et mode d'emploi).
2. Les objectifs pour l'année N+1 doivent être communiqués dans le mois suivant l'entretien, **au plus tard le 31 décembre** de l'année N.
3. La synthèse écrite de l'entretien est remise au salarié au plus tard trois mois après l'entretien.
4. La **grille d'entretien d'évaluation** est maintenant **paritaire**.

3

Comment appliquer les nouveaux systèmes pour les salariées déjà en poste

Dans cette partie,
vous trouverez :

COMMENT

- **calculer** la nouvelle rémunération des salariées déjà en poste

L'employeur peut valoriser l'acquisition de compétences d'un salarié

1 Calculer la nouvelle pesée de l'emploi

- L'employeur applique les mêmes modalités de calcul que pour un salarié embauché après le 1^{er} janvier 2024 : il réalise la pesée du poste du salarié pour ajouter, le cas échéant, au salaire socle conventionnel, le salaire additionnel.

2 Calculer l'ancienneté dans la Branche Alisfa

- L'ancienneté se calcule à partir de la date de la première embauche dans une entreprise qui applique la convention collective Alisfa, quel que soit l'emploi occupé.
- L'employeur va déjà attribuer au salarié, par année d'ancienneté dans sa structure :
 - 0,25 point si son temps de travail est < à 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)
 - 0,5 point si son temps de travail est < à 0,5 ETP et ≥ 0,23 ETP (supérieur ou égal à 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine)
 - 1 point si son temps de travail est ≥ à 0,5 ETP (à partir de 17h30 par semaine)
- Si le salarié a toujours travaillé dans la Branche Alisfa et fournit les justificatifs (bulletin de paie, contrat de travail) de ses emplois précédents, l'employeur lui attribue 100% des points.
- Si le salarié a connu une (ou plusieurs) périodes d'interruption, il lui attribue 50% des points, à condition qu'il ait occupé le même emploi assimilé.

3 Calculer l'acquisition de compétences dans l'emploi repères

- L'acquisition de compétences dans l'emploi repère est reprise avec l'application du tableau ci-contre.
- Un nombre de points annuels est accordé à chaque salarié en fonction du nombre de mois passés dans le même emploi repère.
- Un plafond de 45 points est atteint après 216 mois, soit 18 ans.

4 Comparer la nouvelle rémunération brute annuelle avec l'ancienne

En comparant ces deux montants, plusieurs cas de figure sont possibles :

- 1^{er} cas** les deux montants sont identiques : le salarié perçoit la nouvelle rémunération de base,
- 2^{ème} cas** La nouvelle rémunération est supérieure : le salarié perçoit la nouvelle rémunération de base.
- 3^{ème} cas** l'ancienne rémunération est supérieure à la nouvelle.

- Avenant n°10-2022 - chapitre V - article 6 Mesures transitoires - article 1.3.2.2 La nouvelle rémunération est supérieure

Extrait de l'avenant :

“En conformité avec le code du travail, le salarié en poste se voit garantir le maintien de sa rémunération annuelle brute. Ainsi, l'employeur devra calculer la différence entre les deux rémunérations définies à l'article 1.3 de la présente annexe. La différence obtenue en euros constituera une indemnité de maintien de salaire. En cas de changement d'emploi repère ou de révision de la pesée du salarié entraînant une augmentation de cette dernière, l'indemnité de maintien de salaire sera réduite à proportion de l'augmentation.”*

*Cette indemnité figure sur une ligne distincte sur le bulletin de paie.



Ce tableau permet aussi de positionner le salarié dans un palier.

*** NOUVEAU**

PALIER	DURÉE	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié* < 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)	0,23 ETP ≤ Temps de travail du salarié* < 0,50 ETP (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine)	Temps de travail du salarié* < 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)
PALIER 1	Supérieur ou égal à 12 mois	0,6	1,3	2,5
	Supérieur ou égal à 24 mois	1,3	2,5	5
	Supérieur ou égal à 36 mois	1,9	3,8	7,5
	Supérieur ou égal à 48 mois	2,5	5	10
	Supérieur ou égal à 60 mois	3,1	6,3	12,5
	Supérieur ou égal à 72 mois	3,8	7,5	15
PALIER 2	Supérieur ou égal à 84 mois	4,3	8,8	17,5
	Supérieur ou égal à 96 mois	5	10	20
	Supérieur ou égal à 108 mois	5,6	11,3	22,5
	Supérieur ou égal à 120 mois	6,3	12,5	25
	Supérieur ou égal à 132 mois	6,9	13,8	27,5
	Supérieur ou égal à 144 mois	7,5	15	30
PALIER 3	Supérieur ou égal à 156 mois	8,1	16,3	32,5
	Supérieur ou égal à 168 mois	8,8	17,5	35
	Supérieur ou égal à 180 mois	9,3	18,8	37,5
	Supérieur ou égal à 192 mois	10	20	40
	Supérieur ou égal à 204 mois	10,6	21,3	42,5
	Supérieur ou égal à 216 mois	11,3	22,5	45

* Le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2023, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail.

Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

EXEMPLE

Une personne qui a passé 96 mois dans le même emploi repère se retrouve positionnée dans le palier 2 et obtient :

- ▶ **5 points** pour un temps de travail inférieur à 0,23 ETP (soit 8h03 par semaine)
- ▶ **10 points** pour un temps de travail inférieur à 0,5 et supérieur ou égal à 0,23 ETP (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine)
- ▶ **20 points** pour un temps de travail supérieur ou égal à 0,5 ETP (à partir de 17h30 par semaine)

Il lui reste 48 mois (144-96), soit 4 ans avant de passer automatiquement au palier 3.

À RETENIR

Une fois que l'employeur a calculé la nouvelle rémunération du salarié (rémunération de base + ancienneté dans la Branche + acquisition de compétences), il la compare à l'ancienne rémunération (rémunération de base ou RMB + RIS + une éventuelle indemnité de passage + une éventuelle indemnité de salaire).

- ▶ Soit la nouvelle rémunération est égale ou supérieure à l'ancienne : le salarié va la percevoir à partir du 1^{er} janvier 2024.
- ▶ Soit la nouvelle rémunération est inférieure à l'ancienne : le salarié va percevoir en plus de sa nouvelle rémunération une indemnité de maintien de salaire qui sera réduite ensuite à proportion de l'augmentation, en cas de changement d'emploi repère ou de révision de la pesée. L'indemnité de maintien de salaire est en euros. Elle ne se réduit pas lorsque le SSC ou la valeur du point augmente.



Annexes

**PARTIE À RETROUVER
DANS LE GUIDE
PARITAIRE COMPLET**