



Guide paritaire

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. Préambule 5

- 1.1 - QUI est concerné par le nouvel accord ? 6
- 1.2 - POURQUOI la mise en place des nouveaux systèmes de classification et de rémunération ? 9
- 1.3 - COMMENT ça fonctionne ? 10

2. Un nouveau système de classification des métiers de la Branche 12

- 2.1 - Définir les emplois dont la structure a besoin ..13
- 2.2 - Réaliser la pesée des emplois 15
- 2.3 - Rattacher chaque emploi à un emploi repère17
 - 2.3.1 - Un outil pour vous aider au rattachement d'un emploi à un emploi repère 19
 - 2.3.2 - Un outil pour vous aider à vérifier que l'emploi défini correspond bien à l'emploi-repère avec une pesée comprise entre le minimum et le maximum prévus 22
- 2.4 - Tenir compte des évolutions et des éventuels recours 24
 - 2.4.1 - Modifier la classification et les pesées 24
 - 2.4.2 - Faire un recours 25
- 2.5 - Respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 26

3. Le nouveau système de rémunération et les mesures transitoires 26

- 3.1 - Comment calculer la nouvelle rémunération des salariés 28
 - 3.1.1 - Calculer la rémunération 29
 - 3.1.1.1 - La Rémunération brute de base 30
 - 3.1.1.2 - L'Expérience professionnelle (liée au salarié) 33
 - Valoriser l'ancienneté dans la Branche 33
 - Valoriser l'acquisition de compétences dans l'emploi repère 38
 - 3.1.2 - Mettre l'entretien annuel d'évaluation au cœur du dispositif 47
 - 3.1.3 - Gérer la prise de mission supplémentaire de manière temporaire 49
- 3.2 - Comment appliquer les nouveaux systèmes pour les salariés en poste 50
 - 3.2.1 - Calculer la nouvelle rémunération d'un salarié en poste 51
 - 3.2.2 - S'appuyer sur la table de concordance pour s'y retrouver dans la terminologie des emplois repères 54

Annexes 56

- Les 8 critères de cotation et les niveaux de positionnement 57
- Les fiches descriptives et de calcul de la pesée de chaque emploi repère 61
- Les questions les plus fréquentes (FAQ) 81



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.

La CPPNI, c'est quoi ?

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est régie par le code du travail (article L2232-9).

Elle est composée par les organisations représentatives au niveau de la Branche professionnelle* :

- ▶ **les organisations syndicales représentatives** au niveau de la Branche professionnelle, CFDT Santé-Sociaux (Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux), USPAOC-CGT (Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle) et Fnas-Fo (Fédération Nationale de l'Action sociale)
- ▶ **l'organisation patronale représentative** au niveau de la Branche professionnelle, Elisfa (Syndicat Employeurs du Lien Social et Familial).

* La représentativité des organisations est mesurée tous les 4 ans par le ministère du travail.

SES MISSIONS

- ▶ Elle exerce des **missions d'intérêt général** comme la représentation de la Branche vis-à-vis des pouvoirs publics, auprès des employeurs, vis-à-vis des entreprises.
- ▶ Elle exerce un **rôle de veille** sur les conditions de travail et l'emploi.
- ▶ Elle réalise chaque année, un **rapport d'activités** avec le nombre de commissions qui ont eu lieu, les thématiques abordées et les accords conclus au sein de la Branche professionnelle. Cette veille permet aux négociateurs d'avoir un regard sur les pratiques dans les territoires et ainsi d'émettre soit des points d'alerte, soit des recommandations.
- ▶ Elle fixe la **politique générale** de la Branche, c'est elle qui détermine ce sur quoi les partenaires sociaux vont travailler toute l'année, notamment en négociation.
- ▶ Elle chapote les différentes **instances paritaires** mises en place au niveau de la Branche, comme la CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle) et la CPSP (Commission Paritaire Santé Prévoyance) ainsi qu'un observatoire de la Branche (enquêtes, remontées d'information auprès des entreprises de la Branche).
- ▶ Elle peut également **rendre un avis** à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord dans les conditions mentionnées à l'article L.441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La Branche négocie et conclut des accords qui viennent modifier la convention collective, ce qui a pour conséquence d'impacter les pratiques professionnelles au sein des structures de la Branche.



Préambule

Dans cette partie,
vous trouverez :

- **QUI** est concerné par le nouvel accord
- Les **OBJECTIFS** et les **AVANTAGES** des nouveaux systèmes de classification et de rémunération
- **COMMENT** ça fonctionne

Qui est concerné par le nouvel accord ?

L'avenant n°10-2022 s'applique à toutes les entreprises de la Branche professionnelle Alisfa (Acteurs du Lien Social et Familial) quel que soit leur effectif et que ces entreprises soient adhérentes ou non au syndicat employeur, Elisfa..

Il n'y a pas de dispositions spécifiques à prévoir dans le cadre d'accord type en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. En effet, "cet avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise".

► Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 2 - Champ d'application de l'avenant

Les entreprises de la Branche professionnelle Alisfa - Panorama

Selon la dernière synthèse prospective Emploi-compétences des Acteurs du lien social et familial, la Branche Alisfa compte près de 4 500 structures réparties selon 3 types :

1. Les centres sociaux et socioculturels (CS)

Ce sont des équipements de proximité, s'inscrivant dans la logique d'un projet social élaboré pour et avec les habitants. Les activités proposées sont souvent familiales et intergénérationnelles, dans une notion de service aux usagers.

2. Les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE)

Ils accueillent des enfants de moins de 6 ans : crèches, haltes-garderies, relais d'assistantes maternelles, ludothèques, lieux d'accueil parents-enfants...

Ces établissements sont majoritaires au sein de la Branche : ils représentent 56 % des entreprises.

3. Les associations de développement social local (ADSL)

Elles œuvrent pour l'animation sociale avec une variété de thématiques à caractère social, culturel et territorial : activités pour les retraités, accès au logement, environnement, consommation, santé, lutte contre l'illettrisme...



La Branche professionnelle en quelques chiffres :

Panorama 2022

- ▶ La Branche compte 3922 structures (gestionnaires), 81 300 salariés représentant 40 268 salariés en équivalent temps plein.
- ▶ Animateur petite enfance, auxiliaire de puériculture et animateur sont les principaux métiers exercés .
- ▶ 21% des structures font appel à l'alternance et 18% à, au moins, un service civique par an.

Panorama 2020

- ▶ 86% des salariés sont des femmes. Dans les EAJE, ce taux atteint 97%.
- ▶ Près de 6 salariés sur 10 sont en CDI, ce qui constitue une hausse notable par rapport à 2016 (52%).
- ▶ 48% de salariés à temps plein en 2018 contre 40% en 2016.
- ▶ 20 heures : c'est la durée de travail hebdomadaire moyenne des salariés à temps partiel.
- ▶ Près de 70% structures de la Branche ont moins de 10 salariés ETP et 36% en ont moins de 5.

15 emplois repères regroupés dans 5 familles de métiers

Les partenaires sociaux ont souhaité définir **5 familles de métiers**, les 5 grands cœurs de métiers exercés au sein de la Branche Alisfa.

Leur volonté est de donner de la visibilité en interne aux employeurs et aux salariés : leur permettre d'avoir une vision sur les évolutions de carrière professionnelle au sein de la Branche.

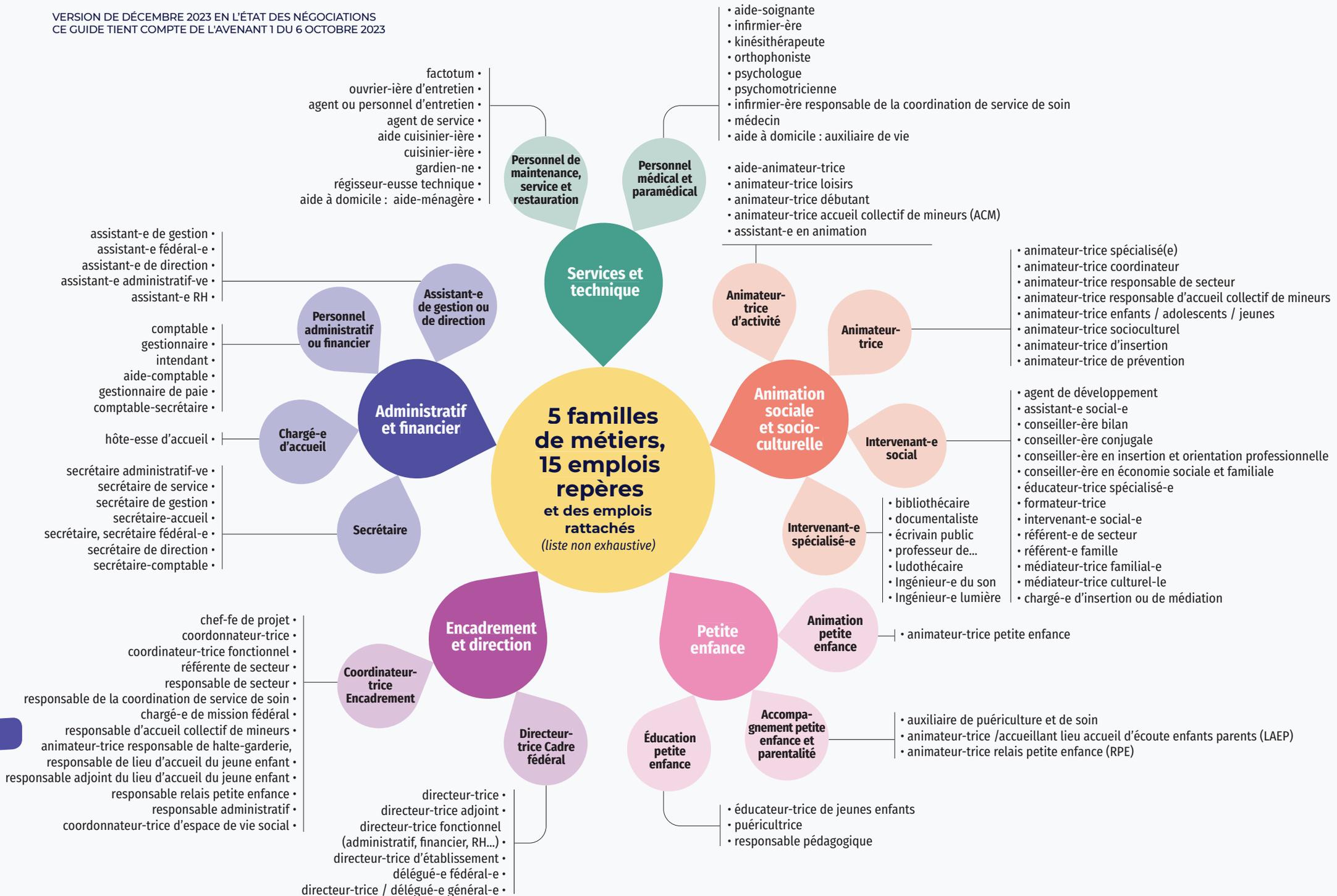
Ce regroupement par famille permet aussi aux partenaires, aux financeurs et aux pouvoirs publics, d'identifier rapidement les métiers exercés dans la Branche.

Les 5 familles regroupent 15 emplois repères, qui représentent la majorité des emplois existants dans la Branche et en assurent la cohérence.

Par rapport à l'ancien système, de nouveaux emplois ont été intégrés, comme par exemple "intervenant-e social", et d'autres précisés comme la distinction entre "animation petite enfance" et "accompagnement petite enfance et parentalité". Il y a eu également des regroupements comme "directeur-trice" et "cadre fédéral". Enfin, les emplois de la famille "services et techniques" ont été éclaircis et mieux détaillés.

À chaque emploi repère correspond une liste d'emplois rattachés. Ces listes ne sont pas exhaustives : elles regroupent des emplois qui peuvent exister dans la Branche, qui ne portent pas le même nom selon les structures ou selon les lieux, mais qui correspondent au même travail.





1.2 Pourquoi la mise en place des nouveaux systèmes de classification et de rémunération ?

Les objectifs de la Branche :

Ces nouveaux systèmes de classification et de rémunération ont été réfléchis et négociés par les partenaires sociaux dans un souci de :

- ▶ renforcer l'**attractivité des métiers** en revalorisant les salaires et en favorisant l'évolution professionnelle au sein de la Branche ;
- ▶ augmenter le **pouvoir d'achat** des salariés et reconnaître les **cœurs de métiers** ;
- ▶ affiner la **classification** avec 8 critères totalement réécrits et la création d'un critère supplémentaire qui concerne les "dimensions relationnelles avec le public accueilli". Il permet de peser et prendre en compte les tensions du poste et les risques psychosociaux liés aux relations avec les usagers ;
- ▶ mieux reconnaître l'**ancienneté** dans la Branche, et donc à la fois le temps passé auprès d'un employeur et les compétences développées au sein d'un métier ;
- ▶ favoriser l'**évolution professionnelle** des salariés qui veulent évoluer plus rapidement dans leur poste ;
- ▶ donner aux employeurs tous les moyens pour faire **monter en compétences** leurs salariés, grâce aux formations notamment ;
- ▶ s'assurer que l'**évaluation** soit la plus objective possible et non discriminante, et ainsi garder une dynamique salariale équitable, renforcer l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Les avantages : s'appuyer sur des nouveaux systèmes plus simples, complets et équitables

Le système de classification permet de **positionner les emplois** de la Branche. Ce faisant, il a pour avantage de déterminer la valeur des différents emplois et d'**instaurer une équité salariale** au sein des entreprises.

Il permet de **valoriser les compétences** nécessaires à la tenue du poste, **déterminer les chemins d'évolutions professionnelles possibles** pour chaque salarié, **identifier les évolutions structurelles futures** (apparition ou disparition de nouvelles fonctions / métiers), et enfin **adapter la politique des ressources humaines** en conséquence (formation, recrutement, etc.).

Instaurer ces nouveaux systèmes de classification et de rémunération plus simples, complets et efficaces a donc une influence majeure sur l'organisation de chaque structure et de son adaptation à son environnement.

L'avenant n°10-2022 assure ainsi un cadre cohérent aux pratiques salariales et permet d'éviter les éventuels problèmes de distorsions et d'iniquité salariale.

LES AVANTAGES

Pour les employeurs :

- ▶ bénéficier d'un système de classification rénové, pratique et bien adapté à la réalité de sa structure
- ▶ valoriser le travail des salariés et leur engagement
- ▶ s'appuyer sur des mesures transitoires adaptées pour faciliter la mise en place du nouveau système
- ▶ pouvoir appliquer une montée en charge progressive pour construire des budgets prévisionnels cohérents et viables

Pour les salariés :

- ▶ maintenir a minima son salaire et le voir augmenter progressivement au fil des 4 prochaines années
- ▶ avoir une meilleure prise en compte de son ancienneté dans la Branche et de l'acquisition de compétences dans l'emploi-repère
- ▶ être mieux reconnu et valorisé pour ses compétences et ses responsabilités
- ▶ pouvoir bénéficier de la garantie d'une meilleure évolution de carrière

1.3 Comment ça fonctionne ?

Le nouveau calcul de la rémunération

Le nouveau système de rémunération s'appuie sur :

- ▶ une rémunération de base liée au poste et composée de :
 - un salaire socle conventionnel : c'est la somme absolument minimale garantie, versée à chaque salarié de la Branche.
 - un salaire additionnel calculé à partir de la valeur du point et de la pesée de l'emploi. Celle-ci traduit le positionnement de l'emploi en fonction d'un nouveau système de classification de référence, objectif et cohérent.
- ▶ une prise en compte de l'expérience professionnelle, liée au salarié, calculée à partir de la valeur du point et composée de :
 - l'ancienneté acquise au sein de la Branche professionnelle, même en cas de changement d'entreprise ou d'interruption de carrière (sous réserve de certaines conditions).
 - l'acquisition de compétences dans l'emploi repère via 4 paliers (cf. règles de passage d'un palier à l'autre).

À RETENIR

- ▶ Le positionnement de l'emploi en fonction du nouveau système de classification octroie soit uniquement le salaire socle conventionnel pour les salariés placés au niveau 1 de chaque critère, soit le salaire socle conventionnel augmenté d'un salaire additionnel pour les salariés placés au moins à un niveau 2 pour un critère.
- ▶ Le Salaire Socle Conventionnel est fixé à 22 100 € bruts au 1^{er} janvier 2024.
- ▶ La valeur du point au 1^{er} janvier 2024 est de 55 € bruts, pour le salaire additionnel, l'ancienneté Branche et l'acquisition de compétences.

▶ 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 entreprise d'une autre branche que la Branche Alisfa.



Les étapes pour réussir sa transition

En tant qu'employeur		En tant que salarié	
1	Je prends connaissance du guide paritaire et de l'avenant n°10-2022, avec les nouvelles dispositions et modalités associées	1	Je prends connaissance du guide paritaire l'avenant n°10-2022, avec les nouvelles dispositions et modalités associées
2	Je réalise un temps d'information individuel ou collectif auprès des salariés et j'informe de la nécessité de communiquer les documents indispensables pour la reprise de l'ancienneté de Branche, en plus de celle acquise dans la structure.	2	Je fournis les documents pour valider mes années d'ancienneté dans la Branche professionnelle (pour celles qui ne correspondent pas au contrat de travail en cours)
3	Je définis l'emploi nécessaire à l'organisation/structure : j'écris la fiche de poste avec les caractéristiques et exigences (missions, niveau de qualification, responsabilités et compétences, contribution au projet de l'entreprise)		
4	Le salaire de base : Je positionne l'emploi au sein des 8 critères		
5	Je rattache cet emploi à l'emploi-repère correspondant		
6	L'expérience professionnelle : Je tiens compte de l'ancienneté acquise au sein de la Branche professionnelle Alisfa par le salarié		
7	Je prends en compte l'acquisition de compétences acquise au sein de la structure dans l'emploi-repère par le salarié. Cette prise en compte se fait pour les salariés en poste grâce au tableau déterminé par les partenaires sociaux		
8	Je calcule la rémunération		
9	j'en informe le salarié et je communique le détail de la pesée et l'avenant à son contrat de travail.	3	Je prends connaissance de l'avenant au contrat de travail proposé par l'employeur avec la pesée de mon emploi et je vérifie ma classification et ma rémunération
9 ^{bis}	Dans le cadre de son embauche, je lui communique son contrat de travail	3 ^{bis}	Dans le cadre de mon embauche, je prends connaissance de mon contrat de travail
10	Je gère le recours si besoin	4	Je fais un recours si besoin
11	J'organise l'entretien annuel	5	Je prépare mon entretien annuel
12	Je lui propose régulièrement des formations en lien avec l'emploi ou les missions de l'entreprise	6	J'exprime mes besoins en matière de formation et je me forme régulièrement
13	Lors des entretiens professionnels et annuels d'évaluation , je vérifie sa progression dans les paliers (automatique ou anticipée)	7	Je vérifie ma progression dans les paliers (automatique ou anticipée)

2

Un nouveau système de classification des métiers de la Branche

Dans cette partie, vous trouverez :

COMMENT

- **définir** l'emploi
- **calculer** sa pesée
- **le rattacher** à un emploi-repère
- **vérifier** que la pesée de l'emploi est conforme par rapport à celle de l'emploi-repère

2.1 Définir les emplois dont la structure a besoin

En préalable, l'employeur définit les emplois nécessaires à la poursuite du projet de la structure et ce, en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Son objectif est de bien cerner l'ensemble des missions et activités de chaque emploi, et pour chacune de ces missions et activités, les compétences requises pour être en mesure de les assurer. Il est indispensable de synthétiser le contenu du travail d'un emploi en décrivant sa raison d'être, ses activités, ses missions, ses caractéristiques, son articulation dans la hiérarchie, ses contraintes.

Pour mener à bien ce travail de définition des emplois, il est conseillé à l'employeur de réunir tous les éléments qui vont permettre de **qualifier objectivement les compétences requises pour l'emploi qu'il souhaite peser.**

Les éléments à rassembler peuvent être par exemple : une fiche métier adaptée à sa structure, l'organigramme ou des textes réglementaires.

À l'aide de ces éléments, l'employeur rédige ou met à jour la fiche de poste avec les caractéristiques et exigences nécessaires à sa tenue, à savoir :

- ▶ les missions
- ▶ le niveau de qualification
- ▶ les responsabilités et compétences
- ▶ la contribution au projet de l'entreprise

▶ **Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 2 - 2.1 Définition de l'emploi**

À partir de la fiche de poste, l'employeur va positionner l'emploi sur les **8 critères** mis en place dans la convention collective. Ces derniers permettent de définir le niveau de compétences et de responsabilités requis par l'emploi.

▶ **Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 1 - 1.3 Les critères**

Chaque critère est indépendant des autres et permet d'évaluer des natures de compétences et de responsabilités distinctes et complémentaires.

La grille de cotation regroupe les 8 critères, structurés selon 4 thématiques :

Le niveau de qualification

1. La formation requise

Ce critère recouvre le niveau de qualification nécessaire pour exercer le poste dans de bonnes conditions (et non pas le niveau de la personne en elle-même).

Les responsabilités et compétences techniques et relationnelles

2. La complexité de l'emploi

Ce critère recouvre les niveaux de technicité requise et de résolution de problèmes mis en jeu, nécessaires à l'exercice du poste.

3. L'autonomie

Ce critère recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

4. Les dimensions relationnelles avec le public accueilli

Ce critère recouvre le lien et les exigences relationnelles avec les usagers des services de la structure ou les responsables légaux pour les mineurs de moins de 6 ans.

Les responsabilités et compétences en lien avec le fonctionnement de la structure et la sécurité des biens et des personnes

5. Les responsabilités financières

Ce critère recouvre le degré de participation et de décision nécessaires pour exécuter, élaborer, gérer le budget et la recherche de financements.

6. Les responsabilités dans la gestion des ressources humaines

Ce critère recouvre le travail d'organisation, de suivi et d'évaluation d'une ou plusieurs personnes, d'une ou plusieurs équipes, d'un ou plusieurs établissements, jusqu'à la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines en lien avec les instances politiques.

7. La sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise

Ce critère recouvre le niveau de responsabilité pour les personnes (salariés, bénévoles, public accueilli) et des matériels de l'entreprise ou de plusieurs établissements.

La contribution au projet de l'entreprise

8. La contribution au projet de l'entreprise

Ce critère évalue le degré d'implication nécessaire pour la réussite du projet de l'entreprise, d'une contribution à la responsabilité du pilotage du projet de l'entreprise.

Chacun de ces critères présente plusieurs niveaux de positionnement, numérotés de 1 à 5, 6, 7 ou même 8, selon le degré de complexité, 1 étant le niveau le plus simple et 8 le plus complexe.

► **Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 1 - 1.4 La grille de cotation**

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.**

Ce travail d'affectation à un niveau de positionnement dans un critère n'est pas une science exacte. Il faut s'approprier le système puis l'appliquer de manière la plus objective possible et homogène entre les différents emplois que l'on pèse. Vous remarquerez que la rédaction des niveaux de positionnement ne contient volontairement pas d'exemples concrets. En effet ils doivent être applicables à n'importe quel emploi, c'est tout l'intérêt de ce système de critères classants.

► **Consulter les 8 critères de cotation et les niveaux de positionnement**

► DÉFINITIONS

Emploi : ensemble d'activités requérant des compétences et une expérience spécifiques, dont la dénomination peut être variable d'une structure à l'autre.

Poste : emploi intégrant les spécificités et les contraintes liées à l'environnement, à sa situation spatiale et l'organisation du travail.

Par Exemple , le critère 4, "dimensions relationnelles avec le public accueilli*" présente 5 niveaux d'interaction avec le public, du plus simple au plus complexe. L'employeur doit choisir parmi ces 5 niveaux de positionnement, celui requis par l'exercice de l'emploi :

EXEMPLE

Critère 4 : dimensions relationnelles avec le public accueilli*

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi requiert des contacts ponctuels avec le public accueilli.	SSC
2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
4	L'emploi requiert la mobilisation du public accueilli au projet de l'entreprise.	18
5	L'emploi requiert de gérer des situations complexes avec ou entre le public accueilli.	30

**Pour les partenaires sociaux, le public accueilli comprend les usagers des services de l'entreprise ou les responsables légaux pour les mineurs de moins de 6 ans.*

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.

Enfin, 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.

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.

2.2 Réaliser la pesée des emplois

Un système de pesée des emplois peut être défini comme une formule de calculs, qui permet d'attribuer à chaque emploi une certaine valeur (exprimée en nombre de points) en fonction des niveaux de positionnement au sein des 8 critères définis dans la grille de cotation.

On parle de "pesée" car il s'agit d'attribuer à chaque emploi, un total de points, c'est-à-dire un poids qui sera ensuite utilisé pour le calcul du salaire additionnel de la rémunération.

Le principe :

Après avoir défini la fiche de poste et choisi le niveau de positionnement pour chacun des 8 critères dans la grille de cotation, l'employeur peut déterminer la pesée de l'emploi.

En effet, **à chaque niveau de positionnement supérieur à 1 correspond une valeur, exprimée en nombre de points.** Le premier niveau est le niveau de base, qui correspond au salaire socle conventionnel (SSC), et n'apporte donc pas de points supplémentaires.

Pour obtenir la pesée de l'emploi, l'employeur fait la somme des points obtenus.

Extrait de l'avenant :

"La pesée résulte de la somme des points correspondant au niveau de positionnement sélectionné dans chacun des critères"

▶ Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 3 - 3.1 Pesée de l'emploi

par exemple après étude du poste, l'employeur décide de peser le poste d'animateur de loisirs (emploi repère animatrice d'activité) au sein de la structure de la manière suivante :

1. Pour le critère 1, le niveau de positionnement 2 :

"Diplôme ou certification de niveau 3 requis par l'emploi"

→ **nombre de points correspondants = 5**

2. Pour le critère 2, le niveau de positionnement 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"

→ **aucun point supplémentaire = 0**

3. Pour le critère 3, le niveau de positionnement 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"

→ **nombre de points correspondants = 5**

4. Pour le critère 4, le niveau de positionnement 2 :

"L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli"

→ **nombre de points correspondants = 1**

5. Pour le critère 5, le niveau de positionnement 1 :

"L'emploi n'implique pas de responsabilités financières"

→ **aucun point supplémentaire = 0**

6. Pour le critère 6, le niveau de positionnement 2 :

"L'emploi implique le suivi de l'exécution du travail d'une ou plusieurs personnes d'une équipe"

→ **nombre de points correspondants = 10**

7. Pour le critère 7, le niveau de positionnement 3 :

"Responsabilité de l'utilisation des matériels de l'entreprise et de la sécurité des personnes dans le cadre de l'activité"

→ **nombre de points correspondants = 20**

8. Pour le critère 8, le niveau de positionnement 1 :

"L'emploi implique de contribuer au bon fonctionnement du projet de l'entreprise"

→ **aucun point supplémentaire = 0**

La pesée est égale à $5 + 5 + 1 + 10 + 20 = 41$ points

▶ Consulter les 8 critères de cotation et les niveaux de positionnement



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. P. 15).

Pour chaque critère dans un emploi repère, notez bien que :

- ▶ il n'est pas possible de peser un emploi rattaché **en dessous du niveau minimum** de pesée
- ▶ Par contre, le **niveau maximum** de chaque critère et de la pesée sont précisés à **titre indicatif**.

L'objectif est d'assurer une cohérence entre les emplois repères.

Par exemple : dans le cas d'un directeur.rice/cadre fédérale, lorsque l'emploi est exercé dans une structure de plus de 50 salariés équivalent temps plein ou multi-gestionnaire ou située dans un territoire ou environnement complexe, alors la pesée peut être supérieure.

- ▶ Il n'est pas possible d'attribuer **des points intermédiaires** aux niveaux de positionnement.
- ▶ Lors de la pesée de l'emploi, pour chacun des 8 critères, **un seul niveau de positionnement est choisi**.

> avenant n°1 à l'avenant n°10-22 - chapitre XII - article 3 - 3.1 Pesée de l'emploi

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.



2.3 Rattacher chaque emploi à un emploi repère

► Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 1 - 1.1 Les emplois repères

L'employeur rattache chaque emploi à l'un des 15 emplois repères. Ils sont regroupés par famille de métiers. Ils ont des points communs du fait de leurs activités ou du champ dans lequel s'exerce leur activité. Ils représentent la majorité des emplois existants dans la Branche professionnelle et en assurent la cohérence.

Chaque emploi repère regroupe des emplois rattachés qui sont des emplois distincts, mais proches par :

- ▶ 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.

► Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 4 - 4.1 Description des emplois repères

EXEMPLE

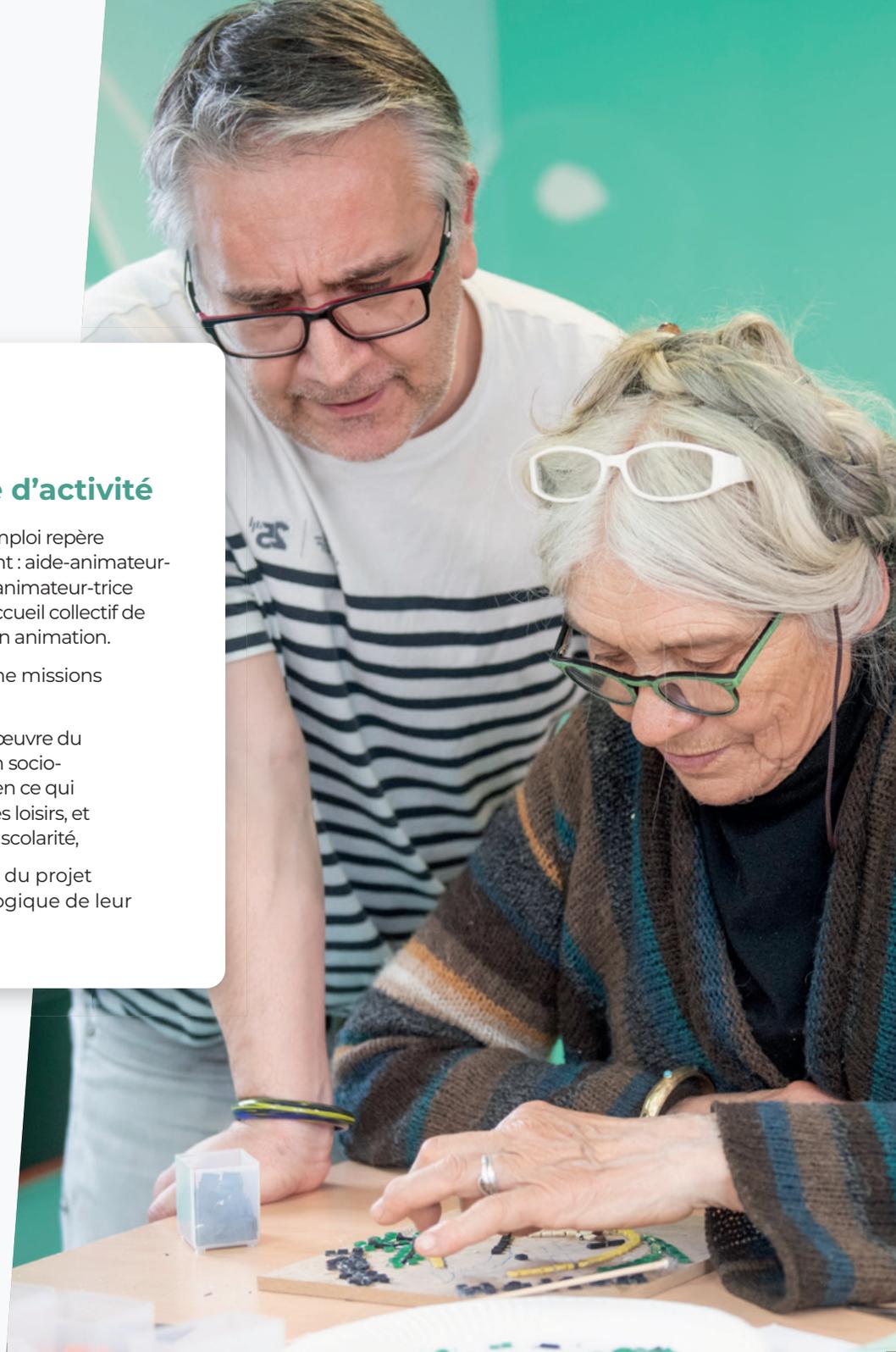
l'animateur-trice d'activité

Les emplois rattachés de l'emploi repère animateur-trice d'activité sont : aide-animateur-trice, animateur-trice loisirs, animateur-trice débutant, animateur-trice accueil collectif de mineurs (ACM), assistant-e en animation.

Ces emplois ont tous comme missions principales de :

- ▶ contribuer à la mise en œuvre du projet dans leur fonction socio-éducative notamment en ce qui concerne l'animation des loisirs, et l'accompagnement à la scolarité,
- ▶ participer à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de leur secteur d'activité.

D'autres emplois spécifiques sont gérés par des chapitres particuliers notamment les assistant-es maternel-les.



► DÉFINITIONS

Emplois repères :

emplois identifiés comme étant représentatifs des emplois de la Branche professionnelle.

Emploi rattaché :

emploi qui peut être différent de l'emploi repère mais dont le champ d'activité et/ou le niveau de compétences requis est similaire.



2.3.1 Un outil pour vous aider au rattachement d'un emploi à un emploi repère

Les schémas ci-après transcrivent pour chaque critère les niveaux de positionnement possibles (mini/maxi) pour les emplois repères d'une même famille.

Le minimum est obligatoire, le maximum est à titre indicatif. Une fois que la fiche de poste est bien définie, nous vous proposons de positionner sur ce schéma le niveau requis par l'emploi pour chaque critère. Vous pourrez ainsi facilement voir à quel emploi repère correspond l'emploi défini.

Cas exceptionnel : quand il est impossible de rattacher un emploi à un emploi repère !

► **Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 4 - 4.1 Description des emplois repères**

Dans des cas très exceptionnels, il peut arriver que l'emploi défini pour les besoins de la structure ne puisse pas être rattaché à un emploi repère.

En effet, malgré le soin que les partenaires sociaux ont mis pour répertorier et définir tous les emplois de la Branche professionnelle, il se peut qu'un emploi occupé ne corresponde :

- Ni à l'intitulé,
- Ni aux missions,
- Ni aux activités d'aucun emploi repère ou emploi rattaché,
- Ni aux niveaux de positionnement de points attribués pour chaque critère.

Dans ce cas, l'employeur doit quand même faire la pesée de cet emploi.

Il évalue pour chacun des critères le niveau de positionnement correspondant.

Il arrête le nombre total de points servant à la rémunération de base.

Il fait remonter à l'observatoire de la Branche professionnelle la nécessité de créer un nouvel emploi repère ou de modifier un emploi repère existant.

Une fois par an, lors d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), les partenaires sociaux étudieront via l'Observatoire de la Branche professionnelle, les données remontées des entreprises afin d'étudier la nécessité de créer ou modifier un emploi repère conformément à l'article 7 (création ou modification d'emplois repères).

De la même façon, les listes d'emplois rattachés sont amenées à évoluer :

Les partenaires sociaux ont souhaité que les listes des emplois rattachés soient amenées à évoluer au fil du temps, en fonction de l'évolution des métiers de la Branche, et des retours à la CPPNI.

Elles ont pour vocation d'être reconstruites par la négociation de Branche à l'apparition de nouveaux métiers. Il s'agit bien d'une structure évolutive, qui à la fois, définit équitablement et rationnellement les emplois de chacun, et réagit aux nouveautés.



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			



Famille Petite enfance

les chiffres correspondent aux niveaux de positionnement dans les critères

- animation petite enfance
- accompagnement petite enfance
- éducation petite enfance

Formation requise



Complexité de l'emploi



Autonomie



Dimension relationnelle



Responsabilité financière



Responsabilité RH



Sécurité



Contribution projet de l'entreprise



Famille Encadrement et direction

les chiffres correspondent aux niveaux de positionnement dans les critères

- coordinateur-trice encadrement
- directeur-trice cadre fédéral

Formation requise



Complexité de l'emploi



Autonomie



Dimension relationnelle



Responsabilité financière



Responsabilité RH



Sécurité



Contribution projet de l'entreprise





Famille Administratif et financier

les chiffres correspondent aux niveaux de positionnement dans les critères

- assistant-e de gestion ou de direction
- personnel administratif ou financier
- chargé-e d'accueil
- secrétaire

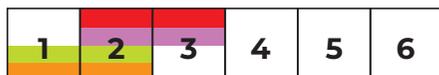
Formation requise



Complexité de l'emploi



Autonomie



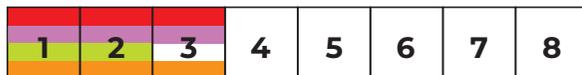
Dimension relationnelle



Responsabilité financière



Responsabilité RH



Sécurité



Contribution projet de l'entreprise



Famille Service technique

les chiffres correspondent aux niveaux de positionnement dans les critères

- personnel de maintenance de cuisine et service
- personnel médical et paramédical

Formation requise



Complexité de l'emploi



Autonomie



Dimension relationnelle



Responsabilité financière



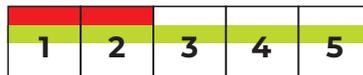
Responsabilité RH



Sécurité



Contribution projet de l'entreprise



2.3.2 Un outil pour vous aider à vérifier que l'emploi défini correspond bien à l'emploi-repère avec une pesée comprise entre le minimum et le maximum prévus

Nous vous proposons des fiches descriptives qui présentent 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.

PRÉCISIONS

- ▶ Le niveau minimum de chaque critère et de la pesée est obligatoire.
- ▶ Le niveau maximum de chaque critère et de la pesée est indicatif.
- ▶ Pas de points intermédiaires aux niveaux de positionnement.
- ▶ Un seul niveau de positionnement pour chacun des critères

> avenant n°1 à l'avenant n°10-22 - chapitre XII - article 3 - 3.1 Pesée de l'emploi



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.

▶ [Voir les fiches de pesée des emplois repères](#)

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 œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise	10
Total =			...

IMPORTANT

J'informe le salarié

Je lui transmets par écrit le détail de la pesée de l'emploi, par exemple dans son contrat de travail ou une annexe de ce dernier.

Pesée minimum : 1 / Pesée maximum : 58

2.4 Tenir compte des évolutions et des éventuels recours

Au sein de l'entreprise, il est possible pour un emploi d'évoluer. Selon les circonstances, il est nécessaire, soit de réviser la pesée de l'emploi, soit de rattacher l'emploi à un autre emploi repère. Mais toutes les évolutions n'entraînent pas une modification/révision de la pesée.

Retrouvez ici les modalités de ces modifications.

Par ailleurs, il peut également arriver que le salarié conteste sa classification. L'avenant n°10-2022 prévoit une procédure de recours, au niveau de la structure et au niveau de la Branche professionnelle.

2.4.1 Modifier la classification et les pesées

Pourquoi et comment réviser la pesée d'un emploi ?

► Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 5- 5.1 Révision de la pesée de l'emploi

Extrait de l'avenant :

“La révision de la pesée d'un emploi signifie l'étude de la modification d'au moins un niveau de positionnement d'un critère se situant entre le niveau de positionnement minimum et maximum de l'emploi repère auquel l'emploi occupé est rattaché.”

Dès lors qu'au moins un niveau de positionnement du critère se situant entre le niveau de positionnement minimum et maximum de l'emploi repère auquel l'emploi occupé est rattaché, est modifié, la révision de la pesée d'emploi est obligatoire sur le ou les critères concerné(s).

La décision finale relève de l'employeur.

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.

Dans le cas contraire, la décision est notifiée par écrit au salarié. Un temps d'échange sera mis en place afin d'expliquer au salarié la décision de l'employeur.

À RETENIR

À partir du moment où un emploi évolue et que cela a un impact sur le positionnement d'un ou plusieurs critères, la fiche de définition d'emploi doit être revue puis la pesée révisée. La démarche est engagée soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié appuyée ou non par des représentants du personnel.

Changer d'emploi, les modalités

► Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 5- 5.2 Changement d'emploi

Extrait de l'avenant :

“Une évolution conduisant à un changement d'emploi peut avoir pour conséquence le rattachement à un autre emploi repère.

L'étude de changement d'emploi est réalisée par l'employeur selon les besoins identifiés au sein de sa structure.

En cas de changement d'emploi, une nouvelle pesée de l'emploi est réalisée par l'employeur. Elle est notifiée et détaillée par écrit au salarié.

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 sa nouvelle pesée.”

QUELLES NOUVEAUTÉS ?

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.

2.4.2 Faire un recours

Recours au niveau de l'entreprise

► Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 6- 6.1 Recours au niveau de l'entreprise

Extrait de l'avenant :

“Le salarié qui conteste sa classification (pesée de l'emploi ou rattachement à un emploi repère) peut exercer un recours auprès de son employeur et demander à être reçu par ce dernier.

Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel ou par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai d'un mois. En cas de contestation un recours au niveau de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) peut alors être mis en œuvre selon les dispositions prévues au préambule de la convention collective, article 2.1.1.3.”

Recours au niveau de la Branche professionnelle

► Avenant n°10-2022 - chapitre XII - article 4 - 4.1 Description des emplois repères

Extrait de l'avenant :

“Les recours sont étudiés par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). Cette dernière pourra prévoir la mise en place d'une commission ad hoc en charge d'étudier ces recours.

La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative dans la Branche professionnelle au sens du code du travail (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission devra se réunir au maximum dans les deux mois après réception de la demande. Elle donne un avis, à la majorité, sur toute décision de classification contestée.

Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.”

QUELLES NOUVEAUTÉS ?

Pour assurer une juste application de ce système de classification, chaque salarié est destinataire du détail de la pesée de son poste. Il a la connaissance des éléments de pesée sur chacun des critères qui composent son poste. Il peut ainsi demander des éclaircissements ou faire un recours si nécessaire.



2.5 Respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, comme le stipulent les lois et accords sur l'égalité au travail.

Pour s'en assurer, l'Observatoire National sur les rémunérations, la formation professionnelle et les évolutions professionnelles va réaliser **une étude genrée sur les salaires**.

Les résultats seront utilisés pour discuter de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche professionnelle Alisfa, et alimenter les négociations.

- ▶ **Avenant n°1 à l'avenant n°10-22 - chapitre XII - article 9**
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes



3

le nouveau système de rémunération et les mesures transitoires

Dans cette partie, vous trouverez :

COMMENT

- **calculer** la rémunération de base (salaire socle commun + salaire additionnel)
- **tenir compte** de l'ancienneté du salarié dans la Branche
- **valoriser** l'acquisition de compétences dans l'emploi repère
- **mettre l'entretien annuel** d'évaluation au cœur du **dispositif**
- **s'appuyer** sur des mesures transitoires pour les salariés déjà en poste

3.1 Comment calculer la nouvelle rémunération des salariés

La rémunération de base s'appuie sur un salaire socle conventionnel et une pesée minimale ou maximale de chaque emploi repère. À ce salaire de base s'ajoute la prise en compte de l'expérience professionnelle des salariés, aussi bien l'ancienneté au sein de la Branche que l'acquisition de compétences dans l'emploi-repère.

Ce dispositif traduit une volonté forte des partenaires sociaux de revaloriser les cœurs de métiers et de permettre aux salariés d'inscrire leur carrière dans une dynamique d'évolution valorisée par une rémunération à la hauteur de leur engagement dans leur poste et dans la Branche.

► DÉFINITION

La rémunération : est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle est la somme de la rémunération de base telle que définie à l'article 1.1 du chapitre V et de la valorisation de l'expérience professionnelle telle que définie dans l'article 1.2 du chapitre V.



3.1.1 Calculer la rémunération

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</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</small></p>
<p>Le SSC est fixé à 22 100 € au 1/01/2024</p>		<p>* NOUVEAU</p> <p>L'acquisition de points est proratisée en fonction du temps de travail du salarié selon 3 seuils :</p> <ul style="list-style-type: none"> < à 0,23 ETP soit inférieur à 8h03 de temps travail hebdomadaire ≥ à 0,23 et < à 0,50 ETP, compris entre 8h03 et inférieur à 17h30 de temps travail hebdomadaire ≥ à 0,50 ETP, soit à partir de 17h30 de temps travail hebdomadaire <p>La valeur du point est fixée à 55 € au 1/01/2024</p>	

3.1.1.1 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.

► **Avenant n°10-2022 - chapitre V - article 1- 1.1.1 Le salaire socle conventionnel**

Extrait de l'avenant :

“Le salaire socle conventionnel correspond, au moment du classement dans l'emploi, aux postes positionnés au premier niveau de chaque critère.

Il est calculé sur la base d'un équivalent temps plein.

Il est annuel et exprimé en euros. Il est payé mensuellement par douzième.

Chaque rémunération de base se compose obligatoirement de ce salaire socle conventionnel.

Le salaire socle conventionnel est fixé à 22 100 € (vingt-deux mille cents euros) au 1^{er} janvier 2024.”

Au salaire socle conventionnel s'ajoute **le salaire additionnel** déterminé par la pesée du poste de chacun et la valeur du point :

- La pesée du poste ajoute éventuellement des points en fonction des niveaux de positionnement sur les 8 critères de la grille de cotation (cf. annexe p. 57 - Consulter les 8 critères de cotation et les niveaux de positionnement). En effet, il suffit qu'au moins l'un d'entre eux soit supérieur au premier niveau de positionnement pour obtenir des points supplémentaires.
- La valeur du point est fixée à 55 € bruts au 1^{er} janvier 2024.

Comme pour le salaire socle conventionnel, il est calculé sur la base d'un équivalent temps plein.

Il est annuel et exprimé en euros. Il est payé mensuellement par douzième.



EXEMPLE 1

Anna travaille à temps plein au sein d'un centre social en tant qu'animatrice de loisirs. Son emploi a été rattaché par l'employeur à l'emploi repère “animatrice d'activité” et positionné sur les 8 critères de la grille de cotation pour obtenir une pesée égale à 41 points (cf. exemple du chapitre 2.2 réaliser la pesée des emplois, p. 15).

Sa rémunération brute de base est égale à :

22 100 (salaire socle conventionnel)
+ 2 255 (salaire additionnel égal à la pesée de 41 points x 55€)

= soit 24 355 € bruts annuels

À cette rémunération brute de base va s'ajouter la prise en compte de son expérience professionnelle.



EXEMPLE 2

Lidia travaille à temps partiel (120 heures mensuelles) au sein d'un établissement d'accueil du jeune enfant 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 :

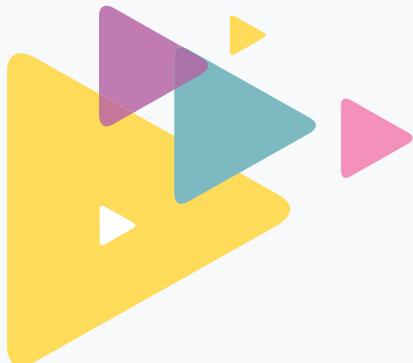
22 100 (salaire socle conventionnel)
+ 3 795 (salaire additionnel égal à la pesée de 69 points x 55 €)

= 25 895 € bruts annuels
pour un temps plein
soit pour un temps partiel :
 $((22\ 100 + (69 \times 55)) \times 120 \times 12 / 1820)$
= 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).
- ▶ Le salaire socle conventionnel et la valeur du point seront des éléments de négociation salariale entre les partenaires sociaux de la Branche. L'avenant prévoit d'ouvrir les négociations à la demande "d'au moins une des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche professionnelle."

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



Rémunération brute de base des emplois repères à partir du 1^{er} janvier 2024

pour un temps plein - en € bruts annuels (socle conventionnel + pesée)

* NOUVEAU

Le SSC est fixé à 22 100 € 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.

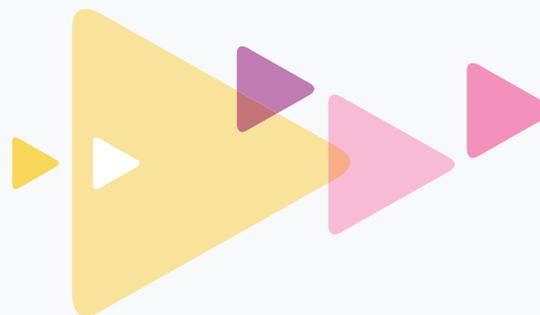
- ▶ **22 600 €** au 1^{er} janvier 2025
- ▶ **23 000 €** au 1^{er} janvier 2026
- ▶ et **23 300 €** au 1^{er} janvier 2027

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

Cette montée en charge n'exclut pas la tenue de négociations salariales, conformément aux dispositions légales.

Années ▶		2024		2025		2026		2027	
Emploi repère ▼		mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi
Animation sociale et socio-culturelles	Animateur-trice d'activité	22 155	25 290	22 655	25 790	23 055	26 190	23 355	26 490
	Animateur-trice	24 465	31 725	24 965	32 225	25 365	32 625	25 665	32 925
	Intervenant social	24 960	35 300	25 460	35 800	25 860	36 200	26 160	36 500
	Intervenant spécialisé	22 375	30 570	22 875	31 070	23 275	31 470	23 575	31 770
Petite enfance	Animation petite enfance	22 155	25 015	22 655	25 515	23 055	25 915	23 355	26 215
	Accompagnement petite enfance et parentalité	23 255	30 020	23 755	30 520	24 155	30 920	24 455	31 220
	Éducation petite enfance	25 180	35 025	25 680	35 525	26 080	35 925	26 380	36 225
Encadrement et direction	Coordinateur-trice / encadrement	26 390	38 325	26 890	38 825	27 290	39 225	27 590	39 525
	Directeur-trice / cadre fédéral	36 400	50 700	36 900	51 200	37 300	51 600	37 600	51 900
Administratif et financier	Assistant-e de gestion ou de direction	23 475	31 065	23 975	31 565	24 375	31 965	24 675	32 265
	Personnel administratif ou financier	24 135	33 100	24 635	33 600	25 035	34 000	25 335	34 300
	Chargé-e d'accueil	22 155	27 545	22 655	28 045	23 055	28 445	23 355	28 745
	Secrétaire	22 375	27 215	22 875	27 715	23 275	28 115	23 575	28 415
Services et technique	Personnel de maintenance, service et restauration	22 100	27 930	22 600	28 430	23 000	28 830	23 300	29 130
	Personnel médical et paramédical	23 805	50 425	24 305	50 925	24 705	51 325	25 005	51 625

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



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- 1.21 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.



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

- ▶ 1 ou 0,5 ou 0,25 point (selon le temps de travail contractuel) 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 les points acquis, le salarié les garde, même s'il change de structure, du moment qu'il continue de travailler dans la Branche.
- ▶ 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.

Par exemple :

Un salarié a travaillé 17h30 chez un employeur A pendant 5 ans, et en même temps 10h par semaine chez un employeur B.

Ces deux contrats de travail ont pris fin.

Le nouvel employeur reprend 5 points (1 point par an) et non pas, comme on aurait pu le penser, 1 point multiplié par 5 ans pour l'employeur A auquel se serait ajouté 0,5 point pendant 5 ans pour l'employeur B soit au total 7,5 points. En effet, la reprise de point est plafonnée à un maximum d'1 point par an.

Bien sûr, cette reprise est réalisée sous couvert que le salarié justifie dans le mois suivant son embauche des derniers bulletins de paie chez ses employeurs A et B.

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.

Valoriser l'acquisition de compétences dans l'emploi repère

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 journées** pour un temps de travail < à **0,23 ETP** (soit 8h03 par semaine)
 - **5 journées** pour un temps de travail < **0,5 et ≥ à 0,23 ETP** (entre 8h03 et inférieur à 17h30 par semaine)
 - **10 journées** pour un temps de travail ≥ à **0,5 ETP** (à partir de 17h30 par semaine)
- Il s'agit de toutes formations, dès lors qu'elles ont été validées par l'employeur, en lien avec l'emploi ou les missions de l'entreprise.
- avoir acquis les compétences qui lui sont demandées avant de pouvoir passer au palier supérieur : l'entretien annuel d'évaluation mené par l'employeur ou son représentant, selon une grille paritaire d'entretien fournie par la Branche, apprécie le degré de compétences acquises par le salarié, en lien avec le poste.

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.

Un passage anticipé au palier supérieur est effectivement possible si le salarié a déjà rempli les conditions ci-dessus. Soit c'est l'employeur qui le lui propose, soit le salarié en fait la demande. La décision revient à l'employeur, en lien avec l'entretien passé à l'aide de la grille paritaire d'entretien.

Dans tous les cas, après 72 mois de travail effectif ou assimilé depuis la date d'entrée dans l'emploi repère, le salarié passera automatiquement au palier supérieur.

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.

► DÉFINITION

Temps de travail effectif ou assimilé : est considéré comme du temps de travail assimilé, le congé maternité, le congé paternité ou d'accueil de l'enfant, l'arrêt maladie dans la limite de 6 mois en cas d'origine non professionnelle, sans aucune limite en cas d'origine professionnelle. La CCN dans son article 1.2 du chapitre VI et le code du travail définissent les périodes assimilées à du temps de travail effectif.

En revanche, n'est pas assimilé à du temps de travail effectif : un congé sans solde, un congé sabbatique, un congé parental d'éducation total.

À RETENIR

L'entretien annuel d'évaluation, (étape clé pour valider l'acquisition de compétences) est le moment où l'employeur (ou son représentant) **comptabilise les journées de formation suivies et évalue l'acquisition de compétences en fonction des grilles paritaires.** Cet entretien est réalisé tous les ans, mais donne lieu à l'attribution de points **tous les 24 mois de travail effectif ou assimilé,** pour le salarié au sein d'un même palier. En cas de changement de palier, le délai de 24 mois commence à courir à compter de la date de ce changement.



Tableau des points correspondants aux 4 paliers * NOUVEAU

(passage du palier 1 vers le palier 2, du palier 2 vers le palier 3, et du palier 3 vers le palier 4)

		Nombre de journées de formation suivies			Évaluation réalisée par l'employeur			Total		
		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)
Passage d'un palier à l'autre	Minimum	0	0	0	0,25	0,5	1	0,25	0,5	1
	Maximum	1,75	3,5	7	2	4	8	3,75	7,5	15

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 à favoriser l'évolution professionnelle des salariés qui veulent évoluer plus rapidement dans leur poste et comme des moyens donnés aux employeurs pour faire monter en compétences leurs salariés, grâce aux formations notamment.

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.
- ▶ **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.

Nombre de points attribués par journée de formation suivie

Les heures de formation sont valorisées à hauteur de 0,7 points par journée de formation suivie dans la limite de :

	Temps de travail du salarié < 0,23 ETP	0,23 ETP ≥ Temps de travail du salarié < 0,50 ETP	Temps de travail du salarié ≥ 0,50 ETP
Journées de formation	2,5 journées	5 journées	10 journées
Nombre de points	1,75 points	3,5 points	7 points

Évaluation réalisée par l'employeur

(passage du palier 1 vers le palier 2, du palier 2 vers le palier 3, et du palier 3 vers le palier 4)

Lors de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur ou son représentant peuvent attribuer une partie des points correspondants au palier, tous les deux ans, de façon progressive et dans les limites de la grille ci-dessous :

		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)
L'année civile d'atteinte des 24 mois travail effectif ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année civile d'atteinte des 48 mois travail effectif ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année civile d'atteinte des 72 mois travail effectif ou assimilé	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	0,75	1,5	3
Total à l'issue du palier	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	2	4	8



* NOUVEAU

L'employeur doit valoriser l'acquisition de compétences d'un salarié tous les 24 mois

Tous les ans lors de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur mesure l'acquisition de compétences en indiquant le nombre de journées de formation suivi ainsi que l'évaluation des compétences par le biais de la grille paritaire.

Dès que le salarié atteint 24 mois de travail effectif ou assimilé dans le palier, l'employeur lors de l'entretien annuel d'évaluation réalise la mesure de l'évaluation de compétences. Les points attribués seront versés au 1^{er} janvier de l'année suivante. Les points sont calculés en fonction du temps de travail moyen du salarié sur les 24 mois de travail effectif ou assimilé.

PRÉCISIONS

Aussi, un salarié peut avoir atteint les 24 mois de travail effectif ou assimilé le 3 décembre, l'employeur devra réaliser la mesure de l'acquisition de compétences lors de l'entretien annuel mené sur le mois de novembre. De même si le salarié atteint les 24 mois de travail effectif ou assimilé le 18 février, l'employeur mesurera l'acquisition de compétences lors de l'entretien annuel d'évaluation mené avant le 30 novembre de la même année.

Étape 1 : L'employeur évaluera les journées de formation suivies par le salariés et l'évaluation en fonction de la grille paritaire. L'employeur devra réaliser la moyenne du temps de travail sur les **24 mois** de travail effectif ou assimilé.

Enfin, en fonction de l'évaluation, l'employeur attribuera un nombre de points en fonction du tableau (cf. p. 40)

Les points seront attribués au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Étape 2 : L'employeur doit réaliser la même étape lorsque le salarié atteint **48 mois** de travail effectif ou assimilé dans le palier.

Étape 3 : L'année d'atteinte des **72 mois**, l'employeur devra réaliser la mesure de l'acquisition de compétences. Une fois la mesure réalisée, l'employeur comptabilise les points maximums qui auraient pu être attribués au terme des 24 et 48 mois de travail effectif ou assimilé en fonction du temps de travail étape 1 et 2 (cf. tableau p. 40).

L'employeur déduit de ce montant les points déjà attribués au cours desdites périodes, afin d'obtenir les points pouvant encore être attribués au salarié.

Étape 4 : L'employeur détermine le nombre de points à attribuer dans la limite du nombre maximum de points à attribuer à l'issue du palier.

Une fois le salarié placé dans le palier supérieur, les points non acquis au titre du palier précédent sont perdus.

EXEMPLE

Un salarié embauché le 24 juin 2024 à hauteur de 10 heures par semaine jusqu'au 28 février 2027. Après cette date, le salarié travaille à hauteur de 20 heures par semaine.

Aussi lors de l'entretien annuel mené le 27 novembre 2026, l'employeur détermine le temps de travail moyen à savoir 10 heures par semaine. Aussi le salarié peut bénéficier au maximum de 1,25 points au titre de l'évaluation de compétences. L'employeur attribue 1 point au 1^{er} janvier 2027 au titre de l'acquisition de compétences. Le salarié a réalisé 2 jours de formation, il bénéficiera de 1.4 points versés également au 1^{er} janvier 2027.

Lors de l'entretien annuel mené le 25 novembre 2028, le salarié travaillant 20 heures par semaine peut bénéficier d'un maximum de 2,5 points et bénéficie au 1^{er} janvier 2029 de 2 points.

Le salarié a suivi 4 jours de formation ce qui représente 2.8 points qui seront versés au 1^{er} janvier 2029.

Lors du dernier entretien annuel d'évaluation mené le 30 novembre 2030, le salarié peut bénéficier au maximum de 2,5 points, sachant que dans les évaluations précédentes il aurait pu bénéficier au maximum de $1,25+2,5+2,5 = 6,25$.

Le salarié a déjà bénéficié de 3 points. L'employeur pourra au maximum lui attribuer 3,25 points à attribuer au 1^{er} janvier 2031.

Durant les derniers 24 mois le salarié a suivi 3 jours de formation soit 2.1 points qui seront versés au 1^{er} janvier 2031.

Le salarié a changé automatiquement de palier au mois de juillet 2030 pour passer au palier 2.

* NOUVEAU

> En cas de passage anticipé

Possible à tout moment à partir du 24^{ème} mois de travail effectif ou assimilé, c'est le maximum de points qui est attribué, soit :

3,75 points pour un temps de travail **inférieur à 0,23 ETP** (soit 8h03 par semaine)

7,5 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)

5 points pour un temps de travail **supérieur ou égal à 0,5 ETP** (à partir de 17h30 par semaine)

► **Tableau des points correspondants aux 4 paliers (p. 39)**

Focus Valorisation des journées de formation suivies

Une journée de formation suivie est valorisée à hauteur de 0.7 points dans la limite déterminée en fonction des seuils (cf. tableau Nombre de points attribués par journée de formation suivie p. 40)

> En cas de passage automatique Cette règle ne s'applique pas dans certains cas particuliers :

- **Si l'employeur a refusé les demandes de formation et n'en a pas proposé d'autres à hauteur des journées de formation déterminées en fonction du temps de travail du salarié.** Dans ce cas, le nombre de points maximum devra être attribué au salarié, soit 7 points. Le salarié ne doit pas être pénalisé pour une carence de l'employeur.
- Par contre, **si c'est le salarié qui a refusé de suivre une formation pendant ces 72 mois**, aucun point ne lui sera attribué pour cette condition-là, lorsque qu'il passera au palier supérieur. Si l'employeur prévoit la formation des salariés, pendant le temps de travail, cela constitue une modalité d'exécution du contrat de travail. L'employeur l'estimant nécessaire à l'exercice de l'emploi du salarié, le salarié ne peut pas la refuser sans motif légitime (par exemple le refus peut être justifié si l'envoi en formation repose sur un motif discriminatoire). De plus, les journées de formation du salarié s'effectuent pendant son temps de travail et sont rémunérées.

- ▶ **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 (congé maternité, paternité, congé maladie d'origine non professionnelle dans la limite de 6 mois, sans limite quand c'est d'origine professionnelle), 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. Le nombre de points maximum est obtenu en fonction du temps de travail du salarié.
- ▶ 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 :

$$34\ 200 - 33\ 925 = 275 \text{ €.}$$

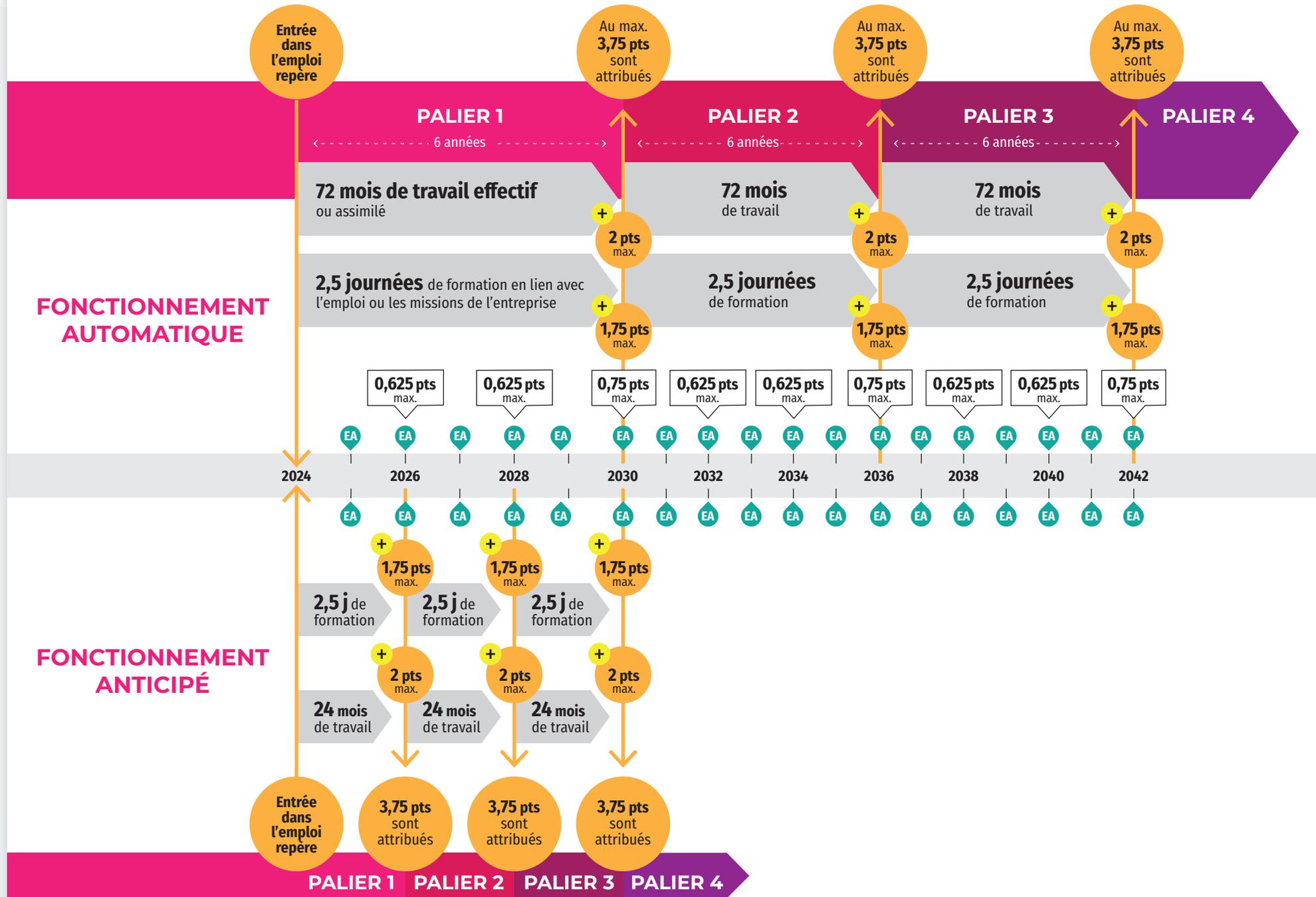
Cette indemnité viendra se réduire en fonction des points attribués au titre de l'acquisition des compétences au sein des paliers au fur et à mesure des années.

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.

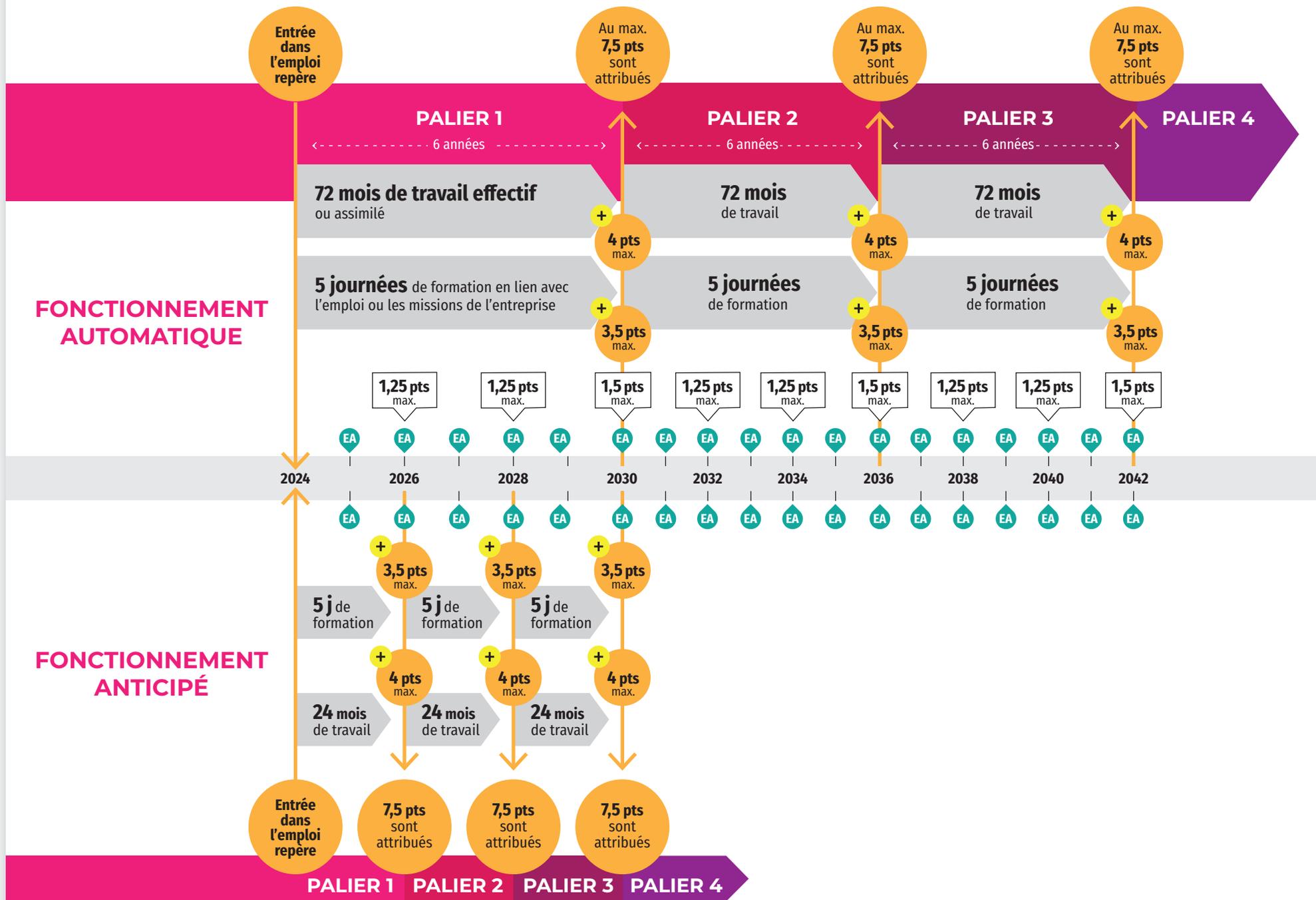
À RETENIR

- ▶ 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)

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

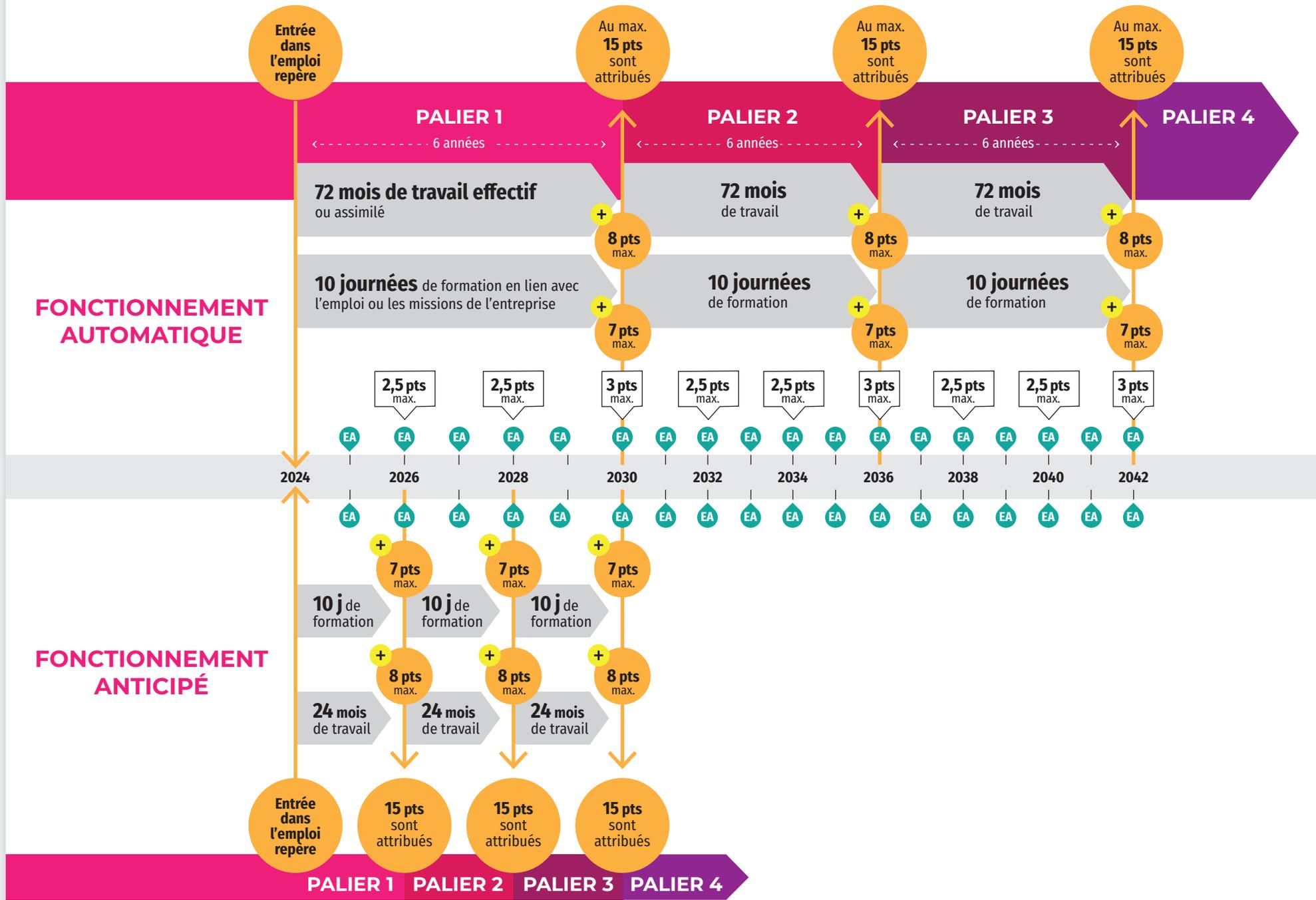


Pour un salarié dont le temps de travail est \geq à 0,23 ETP et $<$ à 0,5 ETP



*** NOUVEAU**

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



3.1.2 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.

Le principe :

► Avenant n°10-2022 - chapitre V - article 2 Entretien annuel d'évaluation

Extrait de l'avenant :

"Il permet un échange sur la situation de chaque salarié dans l'entreprise. Il est un élément déterminant dans la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Il est réalisé en référence à la définition de l'emploi, précise et à jour, et à la grille paritaire mise à disposition par la Branche professionnelle.

Il permet de faire un bilan de l'activité de l'année écoulée, d'une part en fonction des résultats atteints et d'autre part par rapport aux compétences développées.

Il permet de mesurer l'atteinte ou non des objectifs professionnels fixés l'année précédente et de définir les objectifs à atteindre pour l'année suivante.

Les objectifs sont en lien avec le développement de compétences, [à atteindre pour les 12 mois suivants]."

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 ?

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**.



En tant qu'employeur	En tant que salarié
<p>1. Je prends le temps de préparer l'entretien :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Je relis les comptes-rendus des évaluations des années précédentes ▶ Je rencontre le N+1 et/ou les RH ▶ Je fais la liste des événements de l'année, les réussites et les points à améliorer ▶ Je fais le point sur les orientations que je souhaite donner à la structure, les questions de changements au sein du service, les promotions, les formations, les doléances faites en cours d'année 	<p>1. Je prends le temps de préparer l'entretien :</p> <p>en faisant une auto-évaluation de façon la plus objective possible, en dressant le bilan de mon année en me servant de la grille paritaire d'entretien d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mes principales réussites et mes difficultés ▶ Mes compétences à date ▶ Mes points d'amélioration. ▶ Je cible des formations potentielles en fonction de ces points d'amélioration ▶ Je réfléchis à mon projet professionnel à court et moyen termes
<p>2. Pendant l'entretien :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Je suis le déroulé de la grille paritaire d'entretien d'évaluation ▶ Je laisse la parole au salarié pour lui permettre d'évoquer de lui-même ses réussites et les difficultés qu'il a pu rencontrer pour accomplir ses missions ▶ Je profite de l'occasion pour évoquer les réussites personnelles et le remercier pour son engagement ▶ J'évalue le bon fonctionnement de l'équipe et j'écoute le ressenti de mon collaborateur. Si ce n'est pas le moment de régler les blocages éventuels, je les note pour trouver ultérieurement une solution ▶ Je fixe les objectifs à atteindre pour l'année suivante ▶ Je propose en conséquence une (ou plusieurs) formation(s) au salarié ▶ Je comptabilise le nombre de journées de formation suivies par le salarié ▶ J'aborde la question de l'évolution de carrière, de la rémunération, le passage d'un palier à l'autre, l'attribution de points ▶ J'échange sur le contenu de la grille paritaire d'entretien d'évaluation remplie avec celle préremplie par mon salarié 	<p>2. Pendant l'entretien :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Je présente un bilan des actions et objectifs réalisés ▶ Je me montre concerné, proactif et force de proposition, en proposant si possible des solutions alternatives, ou en suggérant de nouvelles méthodes pour améliorer mon travail ▶ J'échange avec mon employeur sur les objectifs de l'année à venir, et je m'assure qu'ils soient réalisables ▶ Je demande et argumente pourquoi j'ai besoin d'une (ou plusieurs) formation(s) ▶ J'indique le nombre de journées de formation que j'ai suivies dans l'année ▶ J'expose mon projet professionnel et mon plan de carrière à court et moyen termes ▶ J'aborde la question de l'évolution de carrière, de la rémunération, le passage d'un palier à l'autre, l'attribution de points ▶ J'échange sur le contenu de la grille paritaire d'entretien d'évaluation préremplie avec celle remplie par mon employeur
<p>3. J'assure un suivi "post entretien" :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ pour guider et aider le salarié à mettre en place les mesures décidées lors de l'entretien 	<p>3. Suite à l'entretien :</p> <p>je mets en place des actions pour atteindre les objectifs fixés.</p> <p>Je fais un retour régulier à mon employeur pour mettre en avant les actions entreprises, les réussites, les difficultés à résoudre certains problèmes</p>

3.1.3 Gérer la prise de mission supplémentaire de manière temporaire

► Avenant n°10-2022 - chapitre V - article 3 Prise de mission supplémentaire de manière temporaire

Extrait de l'avenant :

“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 due à dater du premier jour de la prise temporaire de fonction supplémentaire. Cette indemnité est égale à l'écart entre la pesée de l'emploi habituellement occupé et celle correspondant aux missions temporairement confiées.

La durée maximale précitée de 12 mois consécutifs ne s'applique pas dans le cas du remplacement d'un salarié absent.

L'employeur devra remettre au salarié une lettre de mission précisant :

- les raisons de la prise de mission supplémentaire,
- les missions supplémentaires,
- la durée,
- les modalités de retours aux missions initiales,
- le montant de l'indemnité différentielle.”

EXEMPLE

un animateur se voit confier temporairement une partie des missions d'un salarié au poste de coordinateur durant son absence de 6 mois.

Durant les 6 mois, le salarié percevra sa rémunération de base habituelle et une indemnité différentielle représentant l'écart entre sa pesée et la pesée du poste de coordinateur, proratisée en fonction des heures consacrées aux missions supplémentaires effectuées.

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.

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.



3.2 Comment appliquer les nouveaux systèmes pour les salariés déjà en poste

Les mesures transitoires présentées ci s'appliquent uniquement aux salariés en poste avant le 1^{er} janvier 2024.

Appliquer le nouveau système de classification pour les salariés déjà en poste :

Comme décrit dans la partie 2 (p. 13), l'employeur définit l'emploi dont la structure a besoin (raison d'être, activités, missions, compétences nécessaires et responsabilités). À partir de la fiche de poste, il va positionner l'emploi sur les 8 critères de cotation, en choisissant les niveaux de positionnement adéquats. Il va ainsi être en mesure de déterminer la pesée de l'emploi. Cette dernière permet de calculer le salaire additionnel éventuel.

Une fois cette étape réalisée, l'employeur rattache l'emploi à l'un des 15 emplois repères.



3.2.1 Calculer la nouvelle rémunération des salariés déjà en poste

- **la rémunération brute de base se calcule de la même façon que pour un salarié embauché après le 1^{er} janvier 2024.**

Comme décrite au tout début de cette partie 3.1 (p. 27), la rémunération brute de base est liée à l'emploi. Elle est égale au salaire socle conventionnel + le salaire additionnel éventuel. L'employeur applique ici 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.

- **L'expérience professionnelle acquise avant le 1^{er} janvier 2024.**

Comme décrite au tout début de cette partie. 3.1 (p. 32), elle est liée au salarié. Elle est égale à l'ancienneté dans la Branche + l'acquisition de compétences dans l'emploi repère.

- **L'ancienneté dans la Branche Alisfa pour un salarié déjà en poste** 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 lui attribuer par année d'ancienneté dans sa structure :

- 0,25 point si son temps de travail est < à 0,23 ETP (soit < 8h03 de temps travail hebdomadaire)
- 0,5 point si son temps de travail est ≥ à 0,23 et < à 0,50 ETP (compris entre 8h03 et inférieur à 17h30 de temps travail hebdomadaire)
- 1 point si son temps de travail est ≥ à 0,50 ETP (soit à partir de 17h30 de temps travail hebdomadaire).

Puis questionner le salarié sur sa carrière professionnelle afin de voir s'il a toujours travaillé dans la Branche Alisfa.

Si c'est le cas et que le salarié fournit les justificatifs (bulletin de paie, contrat de travail), l'employeur lui attribue :

25% du point à sa date anniversaire d'embauche s'il a un temps de travail **inférieur à 0,23 ETP** (soit 8h03 par semaine)

50% du point à sa date anniversaire d'embauche s'il a 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 à sa date anniversaire d'embauche s'il a un temps de travail **supérieur ou égal à 0,5 ETP** (à partir de 17h30 par semaine)

En effet, les conditions d'attribution des points d'ancienneté (cf. partie 3.1 p. 33) s'appliquent aussi pour les salariés déjà en poste.

- **L'acquisition de compétences dans l'emploi repère est reprise avec l'application du tableau ci-après (cf. p.52).** 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.

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.

- **Avenant n°10-2022 - chapitre V - article 3 Prise de mission supplémentaire de manière temporaire**

Extrait de l'avenant :

"L'employeur devra décompter le nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) du salarié dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2024, date d'entrée en vigueur du présent accord au sein de l'emploi repère issu de la précédente classification, et non à sa date d'embauche".

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.



► Les règles de passage d'un système à l'autre

Une fois le calcul de la nouvelle rémunération brute annuelle réalisé, cette dernière va être comparée à l'ancienne rémunération brute annuelle du salarié.

L'ancienne rémunération correspondant à la somme de :

- la rémunération de base ou la rémunération minimum de Branche,
- la rémunération individuelle supplémentaire si le salarié en bénéficiait,
- une éventuelle indemnité de passage telle que définie à l'article 4.1 de l'annexe 1BIS,
- une éventuelle indemnité de maintien de salaire.

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.

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.**



3.2.2 S'appuyer sur la table de concordance pour s'y retrouver dans la terminologie des emplois repères

► Avenant n°10-2022 - chapitre V - article 6 Mesures transitoires - article 3 Table de concordance

► **Extrait de l'avenant :**

“Dans le but d'accompagner les employeurs et les salariés dans l'application et la mise en œuvre du nouveau système de classification, un tableau de concordance a été créé par les partenaires sociaux.

► *Ce tableau a également pour but de servir à appliquer les autres dispositions prévues par la convention collective qui énuméraient l'ancienne terminologie des emplois repères.”*

EMPLOI REPÈRE ANCIEN SYSTÈME	EMPLOI REPÈRE NOUVEAU SYSTÈME
Agent de maintenance	Personnel de maintenance, de service et de restauration
Animateur d'activité	Animateur d'activité Animateur petite enfance
Animateur	Animateur Intervenant social
Assistant de direction	Assistant de gestion ou de direction
Auxiliaire petite enfance ou de soin	Animation petite enfance Accompagnement petite enfance et parentalité
Cadre fédéral	Direction/cadre fédéral
Chargé d'accueil	Chargé d'accueil
Comptable	Personnel administratif ou financier
Coordinateur	Coordinateur/encadrement
Directeur	Direction/cadre fédéral
Éducateur petite enfance	Éducation petite enfance
Intervenant technique	Intervenant spécialisé Personnel médical paramédical Personnel de maintenance, de service et de restauration
Personnel administratif	Personnel administratif ou financier
Personnel de service	Personnel de maintenance, de service et de restauration
Secrétaire	Secrétaire



La concordance pour le statut cadre est réalisée comme suit :

STATUT CADRE ANCIEN SYSTÈME			STATUT CADRE NOUVEAU SYSTÈME		
Cadre fédéral			Direction/cadre fédéral		
Directeur			Direction/cadre fédéral		
Comptable			Personnel administratif et financier		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie
5	5	4	5	4	3
Coordinateur coordinatrice			Coordinateur / encadrement		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie
4	5	4	4	4	4
Assistant(e) de direction			Assistant(e) de direction ou de gestion		
Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie	Critère 1 : formation	Critère 2 : complexité	Critère 3 : autonomie
4	5	4	4	4	3

À RETENIR

Actuellement la CCN prévoit que le statut cadre soit en fonction de l'emploi repère et d'un niveau de positionnement en fonction de 3 critères. La table de concordance permet de pouvoir laisser le statut cadre aux salariés actuellement cadre.



Annexes

Dans cette partie,
vous trouverez :

- Les 8 **CRITÈRES** de cotation et les **NIVEAUX** de positionnement
- Les **FICHES** descriptives et de calcul de la **PESÉE** de chaque emploi repère
- **QUESTIONS** les plus fréquentes (FAQ)

8 critères de cotation et les niveaux de positionnement

Niveaux de qualification

CRITÈRE 1 : FORMATION REQUISE

Positionnement	Contenu	Points
1	Pas de diplôme ou certification requis par l'emploi	SCC
2	Diplômes ou certifications de niveau 3 (CAP, BEP) requis par l'emploi	5
3	Diplômes ou certifications de niveau 4 (Bac) requis par l'emploi	15
4	Diplômes ou certifications de niveau 5 (Bac+2) requis par l'emploi	35
5	Diplômes ou certifications de niveau 6 (Bac+3) requis par l'emploi	55
6	Diplômes ou certifications de niveau 7 (Bac+5) requis par l'emploi	90
7	Diplômes ou certifications de niveau 8 et plus (Doctorat) requis par l'emploi	120

Responsabilités et compétences techniques et relationnelles des métiers du lien social et familial

CRITÈRE 2 : COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI

Positionnement	Contenu	Points
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.	SCC
2	L'emploi nécessite régulièrement de l' adaptation . La complexité de l'emploi implique de trouver des solutions .	5
3	L'emploi nécessite l' analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
4	L'emploi nécessite l' analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans plusieurs domaines d'activités.	30
5	L'emploi nécessite de trouver des réponses et d'être force de propositions dans plusieurs domaines d'activités.	45
6	L'emploi nécessite d'analyser, de concevoir et de coordonner des domaines d'activité.	65
7	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs domaines de compétences ou l' expertise avérée dans un domaine de compétences, permettant le développement et/ou la participation à une démarche stratégique .	80
8	L'emploi requiert l' expertise avérée dans plusieurs domaines de compétences permettant d'anticiper les évolutions stratégiques. L'analyse de ces évolutions stratégiques a pour but de préparer les décisions politiques .	110

CRITÈRE 3 : AUTONOMIE

Positionnement	Contenu	Points
1	Les demandes d'exécution de l'emploi sont directes et précises. Les vérifications sont faites sur le respect des procédures .	SCC
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
3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	15
4	Le pilotage d'un projet pour l'ensemble de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	25
5	Le pilotage du projet d'un établissement de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le/la responsable hiérarchique direct. Les vérifications sont faites à l'aide de bilans intermédiaires .	35
6	Le pilotage et la gestion stratégique d'une entreprise requièrent la mise en œuvre d'orientations et d'objectifs fixés avec les instances politiques. Les vérifications sont faites sur l' efficacité, la pertinence, et l'opportunité des choix effectués .	55

CRITÈRE 4 : DIMENSIONS RELATIONNELLES AVEC LE PUBLIC ACCUEILLI*

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi requiert des contacts ponctuels avec le public accueilli.	SCC
2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
4	L'emploi requiert la mobilisation du public accueilli au projet de l'entreprise.	18
5	L'emploi requiert de gérer des situations complexes avec ou entre le public accueilli.	30

**Pour les partenaires sociaux, le public accueilli comprend les usagers des services de l'entreprise ou les responsables légaux pour les mineurs de moins de 6 ans.*

Responsabilités et compétences en lien avec le fonctionnement de la structure et la sécurité des biens et des personnes

CRITÈRE 5 : RESPONSABILITÉS FINANCIÈRES

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités financières .	SCC
2	L'emploi implique une responsabilité d'une caisse et/ou des achats courants .	2
3	L'emploi implique une responsabilité dans le suivi et l'exécution d'un budget .	10
4	L'emploi implique une responsabilité dans la gestion d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité.	20
5	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire dans plusieurs domaines d'activités (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels).	40
6	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement de l'entreprise.	50
7	L'emploi implique la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement ainsi que dans la recherche de financements structurels.	55
8	L'emploi implique la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire d'une entreprise ayant un budget consolidé de plusieurs établissements ainsi que dans la recherche de financements structurels .	60

CRITÈRE 6 : RESPONSABILITÉS DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi n'implique pas de responsabilités dans la gestion des ressources humaines .	SCC
2	L'emploi implique le suivi de l'exécution du travail d'une ou plusieurs personnes d'une équipe .	10
3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
4	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour l'ensemble de l'entreprise.	25
5	L'emploi implique la gestion de l'ensemble des ressources humaines d'un établissement ou d'une entreprise .	30
6	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est de moins de 20 salariés équivalents temps pleins (ETP) en lien avec les instances politiques.	40
7	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est compris entre 20 salariés ETP et moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	50
8	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est d'au moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	60

CRITÈRE 7 : SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES MATÉRIELS DE L'ENTREPRISE

Positionnement	Contenu	Points
1	Participe individuellement à la sécurité générale des matériels et/ou des personnes (salariés, bénévoles, public accueilli) de l'entreprise.	SCC
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
4	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public accueilli) et des matériels d'un établissement .	35
5	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de moins de 50 salariés équivalent temps plein.	50
6	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de 50 salariés équivalent temps plein ou de plusieurs établissements .	70

CONTRIBUTION AU PROJET DE L'ENTREPRISE

CRITÈRE 8 : CONTRIBUTION AU PROJET DE L'ENTREPRISE

Positionnement	Contenu	Points
1	L'emploi implique de contribuer au bon fonctionnement du projet de l'entreprise.	SCC
2	L'emploi implique de participer à la mise en œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
4	L'emploi implique la responsabilité du pilotage d'un projet agréé en lien avec le projet de l'entreprise.	30
5	L'emploi implique la responsabilité du pilotage du projet de l'entreprise, (en lien avec les orientations données par les instances politiques).	45

ANIMATION SOCIALE ET SOCIOCULTURELLE

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 (CAP, BEP) 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
Pesée minimum : 1 / Pesée maximum : 58 Total =			...

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Animateur-trice

Emplois assimilés :

- ▶ animateur-trice spécialisé(e),
- ▶ animateur-trice coordinateur,
- ▶ animateur-trice responsable de secteur,
- ▶ Animateur-trice responsable d'accueil collectif des mineurs,
- ▶ animateur-trice enfants, adolescents / jeunes,
- ▶ animateur-trice socioculturel,
- ▶ animateur-trice d'insertion,
- ▶ animateur-trice de prévention

Missions principales :

- ▶ assure l'accompagnement des missions socio-éducatives dans le cadre du projet de l'entreprise,
- ▶ participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	3	Diplômes ou certifications de niveau 4 (BAC) requis par l'emploi	15
	4	Diplôme ou certification de niveau 5 (BAC+2) requis par l'emploi	35
Complexité de l'emploi	2	L'emploi nécessite régulièrement de l'adaptation . La complexité de l'emploi implique de trouver des solutions	5
	3	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
Autonomie	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
	3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	15
Dimensions relationnelles avec le public accueilli	2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
	3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
	4	L'emploi requiert la mobilisation du public accueilli au projet de l'entreprise.	18
	5	L'emploi requiert de gérer des situations complexes avec ou entre le public accueilli.	30
Responsabilités financières	2	L'emploi implique une responsabilité d'une caisse et/ou des achats courants	2
	3	L'emploi implique une responsabilité dans le suivi et l'exécution d'un budget	10
	4	L'emploi implique une responsabilité dans la gestion d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité	20
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
	3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement	20
Sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	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	2	L'emploi implique de participer à la mise en œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise	10
	3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise	20
Pesée minimum : 43 / Pesée maximum : 175 Total =			...

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Intervenant-e social-e

Emplois assimilés :

- ▶ agent de développement,
- ▶ assistant-e social-e,
- ▶ conseiller-ère bilan,
- ▶ conseiller-ère conjugale,
- ▶ conseiller-ère en insertion et orientation professionnelle,
- ▶ conseiller-ère en économie sociale et familiale,
- ▶ éducateur-trice spécialisé-e,
- ▶ formateur-trice,
- ▶ intervenant-e social-e,
- ▶ référent-e de secteur,
- ▶ référent-e famille,
- ▶ médiateur-trice familial-e,
- ▶ médiateur-trice culturel-le,
- ▶ chargé-e d'insertion ou de médiation.

Missions principales :

- ▶ assure une intervention spécifique socio-éducative en lien avec le projet de l'entreprise.

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	3	Diplômes ou certifications de niveau 4 (BAC) requis par l'emploi.	15
	4	Diplôme ou certification de niveau 5 (BAC+2) requis par l'emploi.	35
	5	Diplôme ou certification de niveau 6 (BAC+3) requis par l'emploi.	55
Complexité de l'emploi	2	L'emploi nécessite régulièrement de l' adaptation . La complexité de l'emploi implique de trouver des solutions .	5
	3	L'emploi nécessite l' analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
	4	L'emploi nécessite l' analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans plusieurs domaines d'activités.	30
	5	L'emploi nécessite de trouver des réponses et d'être force de propositions dans plusieurs domaines d'activités.	45
Autonomie	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
	3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	15
Dimensions relationnelles avec le public accueilli	3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
	4	L'emploi requiert la mobilisation du public accueilli au projet de l'entreprise.	18
	5	L'emploi requiert de gérer des situations complexes avec ou entre le public accueilli.	30
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
	3	L'emploi implique une responsabilité dans le suivi et l' exécution d'un budget .	10
	4	L'emploi implique une responsabilité dans la gestion d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité.	20
	5	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire dans plusieurs domaines d'activités (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels).	40
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
	3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
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
Contribution au projet de l'entreprise	3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
	4	L'emploi implique la responsabilité du pilotage d'un projet agréé en lien avec le projet de l'entreprise.	30
Pesée minimum : 52 / Pesée maximum : 240			Total =

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Intervenant-e spécialisé-e

Emplois assimilés :

- ▶ bibliothécaire,
- ▶ documentaliste,
- ▶ écrivain public,
- ▶ professeur de...,
- ▶ ludothécaire,
- ▶ ingénieur-e du son
- ▶ ingénieur-e lumière.

Missions principales :

- ▶ développe une activité spécifique en lien avec sa technicité concourant aux projets de l'entreprise.

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	2	Diplôme ou certification de niveau 3 (CAP, BEP) requis par l'emploi	5
	3	Diplômes ou certifications de niveau 4 (BAC) requis par l'emploi	15
	4	Diplôme ou certification de niveau 5 (BAC+2) requis par l'emploi	35
	5	Diplôme ou certification de niveau 6 (BAC+3) requis par l'emploi	55
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
	3	L'emploi nécessite l' analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
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
	3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	15
	4	Le pilotage d'un projet pour l'ensemble de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	25
Dimensions relationnelles avec le public accueilli	1	L'emploi requiert des contacts ponctuels avec le public accueilli.	SSC
	2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
	3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
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
	3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
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 œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10

Pesée minimum : 5 / Pesée maximum : 154 **Total =**



PETITE ENFANCE

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Animation petite enfance

Emplois rattachés :

- ▶ animateur-trice petite enfance,
- ▶ l'emploi assimilé d'assitant-e maternel-le est aussi présent au sein de la Branche professionnelle,
- ▶ l'emploi d'assitant-e maternel-le n'est pas régi par le présent chapitre mais par les dispositions du chapitre XV de la présente convention collective.

Missions principales :

- ▶ contribue à la mise en œuvre du projet en participant à la fonction éducative ou de soin,
- ▶ 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 (CAP, BEP) 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
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 œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
	3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
Pesée minimum : 1 / Pesée maximum : 53 Total =			...

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Accompagnement petite enfance et parentalité

Emplois assimilés :

- ▶ auxiliaire de puériculture et de soin,
- ▶ animateur-trice /accueillant lieu accueil d'écoute enfants parents (LAEP),
- ▶ animateur-trice relais petite enfance (RPE).

Missions principales :

- ▶ assure un accompagnement dans la mission éducative et/ou de soin du jeune enfant, en lien avec le projet d'établissement
- ▶ participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	3	Diplômes ou certifications de niveau 4 (BAC) requis par l'emploi	15
	4	Diplômes ou certifications de niveau 5 requis par l'emploi	35
	5	Diplômes ou certifications de niveau 6 requis par l'emploi	55
Complexité de l'emploi	2	L'emploi nécessite régulièrement de l'adaptation . La complexité de l'emploi implique de trouver des solutions .	5
	3	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
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
	3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	15
Dimensions relationnelles avec le public accueilli	2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
	3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
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 œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
	3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
Pesée minimum : 21 / Pesée maximum : 144 Total =			...

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Éducation petite enfance

Emplois assimilés :

- ▶ éducateur-trice de jeunes enfants,
- ▶ puéricultrice,
- ▶ responsable pédagogique

Missions principales :

- ▶ assure une mission éducative et/ou de soin du jeune enfant, en lien avec le projet d'établissement
- ▶ participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	4	Diplôme ou certification de niveau 5 (BAC+2) requis par l'emploi.	35
	5	Diplôme ou certification de niveau 6 (BAC+3) requis par l'emploi.	55
Complexité de l'emploi	2	L'emploi nécessite régulièrement de l' adaptation . La complexité de l'emploi implique de trouver des solutions .	5
	3	L'emploi nécessite l' analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
	4	L'emploi nécessite l' analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans plusieurs domaines d'activités.	30
	5	L'emploi nécessite de trouver des réponses et d'être force de propositions dans plusieurs domaines d'activités.	45
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
	3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	15
	4	Le pilotage d'un projet pour l'ensemble de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	25
Dimensions relationnelles avec le public accueilli	2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
	3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
	4	L'emploi requiert la mobilisation du public accueilli au projet de l'entreprise.	18
	5	L'emploi requiert de gérer des situations complexes avec ou entre le public accueilli.	30
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
	3	L'emploi implique une responsabilité dans le suivi et l' exécution d'un budget .	10
	4	L'emploi implique une responsabilité dans la gestion d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité.	20

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Éducation petite enfance (suite)

Critères	n°	Positionnement	Points
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
	3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
Sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	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	2	L'emploi implique de participer à la mise en œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
	3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
Pesée minimum : 56 / Pesée maximum : 235 Total =			...



Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Coordinateur-trice/ encadrement

Emplois rattachés :

- ▶ chef-fe de projet,
- ▶ coordonnateur-trice,
- ▶ coordinateur-trice fonctionnel,
- ▶ référent-e de secteur,
- ▶ responsable de secteur,
- ▶ responsable de la coordination de service de soin,
- ▶ chargé-e de mission fédéral,
- ▶ responsable d'accueil collectif de mineurs,
- ▶ animateur-trice responsable de halte-garderie,
- ▶ responsable de lieu d'accueil du jeune enfant,
- ▶ responsable adjoint du lieu d'accueil du jeune enfant,
- ▶ responsable relais petite enfance,
- ▶ responsable administratif,
- ▶ coordonnateur-trice d'espace de vie social,
- ▶ animateur-trice réseau

Missions principales :

- ▶ assure la mise en œuvre d'un ou de plusieurs projet(s) en coordonnant les équipes et/ou les actions et/ou les moyens en lien avec le projet de l'entreprise.

ENCADREMENT ET DIRECTION

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	3	Diplôme ou certification de niveau 4 (BAC) requis par l'emploi.	15
	4	Diplôme ou certification de niveau 5 (BAC+2) requis par l'emploi.	35
	5	Diplôme ou certification de niveau 6 (BAC+3) requis par l'emploi.	55
Complexité de l'emploi	4	L'emploi nécessite l' analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans plusieurs domaines d'activités.	30
	5	L'emploi nécessite de trouver des réponses et d'être force de propositions dans plusieurs domaines d'activités.	45
	6	L'emploi nécessite d'analyser, de concevoir et de coordonner des domaines d'activité.	65
Autonomie	3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	15
	4	Le pilotage d'un projet pour l'ensemble de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	25
Dimensions relationnelles avec le public accueilli	2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
	3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
	4	L'emploi requiert la mobilisation du public accueilli au projet de l'entreprise.	18
	5	L'emploi requiert de gérer des situations complexes avec ou entre le public accueilli.	30
Responsabilités financières	2	L'emploi implique une responsabilité d'une caisse et/ou des achats courants .	2
	3	L'emploi implique une responsabilité dans le suivi et l' exécution d'un budget .	10
	4	L'emploi implique une responsabilité dans la gestion d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité .	20
	5	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire dans plusieurs domaines d'activités (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels).	40

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Coordinateur-trice/ encadrement (suite)

Critères	n°	Positionnement	Points
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
	3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
	4	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour l'ensemble de l'entreprise.	25
	5	L'emploi implique la gestion de l'ensemble des ressources humaines d'un établissement ou d'une entreprise .	30
Sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	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	2	L'emploi implique de participer à la mise en œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
	3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
	4	L'emploi implique la responsabilité du pilotage d'un projet agréé en lien avec le projet de l'entreprise.	30
Pesée minimum : 78 / Pesée maximum : 295 Total =			...



Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Directeur-trice/ cadre fédéral

Emplois rattachés :

- ▶ directeur-trice,
- ▶ directeur-trice adjoint,
- ▶ directeur-trice fonctionnel (administratif, financier, RH...),
- ▶ directeur-trice d'établissement,
- ▶ délégué-e fédéral-e,
- ▶ directeur-trice / déléguée général-e

Missions principales :

- ▶ assure la responsabilité d'un établissement ou d'une entreprise par délégation de l'instance politique ou du responsable hiérarchique direct,
- ▶ assure l'animation d'un réseau de partenaires ou d'entreprise

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	5	Diplôme ou certification de niveau 6 (BAC+3) requis par l'emploi.	55
	6	Diplômes ou certifications de niveau 7 (BAC+5) requis par l'emploi.	90
Complexité de l'emploi	6	L'emploi nécessite d'analyser, de concevoir et de coordonner des domaines d'activité.	65
	7	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs domaines de compétences ou l'expertise avérée dans un domaine de compétences, permettant le développement et/ou la participation à une démarche stratégique .	80
	8	L'emploi requiert l' expertise avérée dans plusieurs domaines de compétences permettant d'anticiper les évolutions stratégiques. L'analyse de ces évolutions stratégiques a pour but de préparer les décisions politiques .	110
Autonomie	4	Le pilotage d'un projet pour l'ensemble de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	25
	5	Le pilotage du projet d'un établissement de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le/la responsable hiérarchique direct. Les vérifications sont faites à l'aide de bilans intermédiaires .	35
	6	Le pilotage et la gestion stratégique d'une entreprise requièrent la mise en œuvre d'orientations et d'objectifs fixés avec les instances politiques. Les vérifications sont faites sur l' efficacité, la pertinence, et l'opportunité des choix effectués.	55
Dimensions relationnelles avec le public accueilli	1	L'emploi requiert des contacts ponctuels avec le public accueilli.	SSC
	2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
	3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
	4	L'emploi requiert la mobilisation du public accueilli au projet de l'entreprise.	18
	5	L'emploi requiert de gérer des situations complexes avec ou entre le public accueilli.	30
Responsabilités financières	5	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire dans plusieurs domaines d'activités (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels).	40
	6	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement de l'entreprise.	50
	7	L'emploi implique la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement ainsi que dans la recherche de financements structurels	55
	8	L'emploi implique la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire d'une entreprise ayant un budget consolidé de plusieurs établissements ainsi que dans la recherche de financements structurels	60

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Directeur-trice/ cadre fédéral (suite)

Critères	n°	Positionnement	Points
Responsabilités dans la gestion des ressources humaines	4	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour l'ensemble de l'entreprise.	25
	5	L'emploi implique la gestion de l'ensemble des ressources humaines d'un établissement ou d'une entreprise.	30
	6	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est de moins de 20 salariés équivalents temps pleins (ETP) en lien avec les instances politiques.	40
	7	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est d'au moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	50
	8	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est d'au moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	60
Sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	3	Responsabilité de l'utilisation des matériels de l'entreprise et de la sécurité des personnes dans le cadre de l'activité.	20
	4	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public accueilli) et des matériels d'un établissement.	35
	5	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de moins de 50 salariés équivalent temps plein.	50
	6	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de 50 salariés équivalent temps plein ou de plusieurs établissements.	70
Contribution au projet de l'entreprise	4	L'emploi implique la responsabilité du pilotage d'un projet agréé en lien avec le projet de l'entreprise.	30
	5	L'emploi implique la responsabilité du pilotage du projet de l'entreprise, (en lien avec les orientations données par les instances politiques).	45
Pesée minimum : 260 / Pesée maximum : 520 Total =			...

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Assistant-e de gestion ou de direction

Emplois rattachés :

- ▶ assistant-e de gestion,
- ▶ assistant-e fédéral-e,
- ▶ assistant-e de direction,
- ▶ assistant-e administratif-tive,
- ▶ assistant-e RH

Missions principales :

- ▶ assiste la direction dans l'exécution de ses tâches ou dans la gestion de l'entreprise.

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	3	Diplômes ou certifications de niveau 4 (BAC) requis par l'emploi.	15
	4	Diplôme ou certification de niveau 5 (BAC+2) requis par l'emploi.	35
	5	Diplôme ou certification de niveau 6 (BAC+3) requis par l'emploi.	55
Complexité de l'emploi	2	L'emploi nécessite régulièrement de l'adaptation . La complexité de l'emploi implique de trouver des solutions .	5
	3	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
	4	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans plusieurs domaines d'activités.	30
	5	L'emploi nécessite de trouver des réponses et d'être force de propositions dans plusieurs domaines d'activité.	45
Autonomie	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
	3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	15
Dimensions relationnelles avec le public accueilli	1	L'emploi requiert des contacts ponctuels avec le public accueilli.	SSC
	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
	3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
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
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 œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
	3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
Pesée minimum : 25 / Pesée maximum : 163 Total =			...

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Personnel administratif ou financier

Emplois rattachés :

- ▶ comptable,
- ▶ gestionnaire,
- ▶ intendant,
- ▶ aide-comptable,
- ▶ gestionnaire de paie,
- ▶ comptable-secrétaire

Missions principales :

- ▶ assure le suivi administratif et/ou financier d'un ou plusieurs services, d'un ou plusieurs établissements.

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	3	Diplômes ou certifications de niveau 4 (BAC) requis par l'emploi.	15
	4	Diplôme ou certification de niveau 5 (BAC+2) requis par l'emploi.	35
	5	Diplôme ou certification de niveau 6 (BAC+3) requis par l'emploi.	55
Complexité de l'emploi	3	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
	4	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans plusieurs domaines d'activités.	30
	5	L'emploi nécessite de trouver des réponses et d'être force de propositions dans plusieurs domaines d'activités.	45
Autonomie	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
	3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	15
Dimensions relationnelles avec le public accueilli	1	L'emploi requiert des contacts ponctuels avec le public accueilli.	SSC
Responsabilités financières	2	L'emploi implique une responsabilité d'une caisse et/ou des achats courants .	2
	3	L'emploi implique une responsabilité dans le suivi et l'exécution d'un budget .	10
	4	L'emploi implique une responsabilité dans la gestion d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité.	20
	5	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire dans plusieurs domaines d'activités (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels).	40
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
	3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
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
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 œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
	3	L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
Pesée minimum : 37 / Pesée maximum : 200 Total =			...

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère Chargé-e d'accueil

Emplois rattachés :

- ▶ hôtesse d'accueil.

Missions principales :

- ▶ accueille, oriente, informe le public accueilli.

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	1	Pas de diplôme ou certification requis par l'emploi.	SSC
	2	Diplôme ou certification de niveau 3 (CAP, BEP) requis par l'emploi.	5
	3	Diplômes ou certifications de niveau 4 (BAC) requis par l'emploi.	15
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
	3	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
	4	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans plusieurs domaines d'activités.	30
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
	3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
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 œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
Pesée minimum : 1 / Pesée maximum : 99 Total =			...

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère Secrétaire

Emplois rattachés :

- ▶ secrétaire administrative,
- ▶ secrétaire de service,
- ▶ secrétaire de gestion,
- ▶ secrétaire-accueil,
- ▶ secrétaire,
- ▶ secrétaire fédérale,
- ▶ secrétaire de direction,
- ▶ secrétaire-comptable

Missions principales :

- ▶ participe à l'accueil et/ou à la gestion administrative de l'entreprise (gestion du courrier, des appels téléphoniques, rédaction de documents...).

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	2	Diplôme ou certification de niveau 3 (CAP, BEP) requis par l'emploi.	5
	3	Diplômes ou certifications de niveau 4 (BAC) requis par l'emploi.	15
	4	Diplôme ou certification de niveau 5 (BAC+2) requis par l'emploi.	35
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
	3	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
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	1	L'emploi requiert des contacts ponctuels avec le public accueilli.	SSC
	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
	3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
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
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 œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
Pesée minimum : 5 / Pesée maximum : 93 Total =			...

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Personnel de maintenance, de cuisine et de service

Emplois rattachés :

- ▶ factotum,
- ▶ ouvrier-ière d'entretien,
- ▶ agent ou personnel d'entretien,
- ▶ agent de service,
- ▶ aide cuisinier-ière,
- ▶ cuisinier-ière,
- ▶ gardien-ne,
- ▶ régisseur-eusse technique,
- ▶ aide à domicile : aide-ménagère

Missions principales :

- ▶ assure une mission logistique et/ou technique nécessaire au fonctionnement de l'entreprise.

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	1	Pas de diplôme ou certification requis par l'emploi.	SSC
	2	Diplôme ou certification de niveau 3 (CAP, BEP) requis par l'emploi.	5
	3	Diplômes ou certifications de niveau 4 (BAC) requis par l'emploi.	15
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
	3	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité.	15
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	1	L'emploi requiert des contacts ponctuels avec le public accueilli.	SSC
	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
	3	L'emploi implique une responsabilité dans le suivi et l'exécution d'un budget .	10
	4	L'emploi implique une responsabilité dans la gestion d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité.	20
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
	3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement.	20
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 œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise	10
Pesée minimum : SSC / Pesée maximum : 106 Total =			

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Personnel médical et paramédical

Emplois rattachés :

- ▶ aide-soignante
- ▶ infirmier-ère
- ▶ kinésithérapeute,
- ▶ orthophoniste,
- ▶ psychologue,
- ▶ psychomotricien-ne,
- ▶ infirmier-ère responsable
de la coordination de
service de soin,
- ▶ médecin,
- ▶ aide à domicile : auxiliaire
de vie

Missions principales :

- ▶ assure une mission de
prévention et de soin en
direction du public accueilli
de l'entreprise.

Critères	n°	Positionnement	Points
Formation requise	2	Diplôme ou certification de niveau 3 (CAP, BEP) requis par l'emploi.	5
	3	Diplôme ou certification de niveau 4 (BAC) requis par l'emploi.	15
	4	Diplôme ou certification de niveau 5 (BAC+2) requis par l'emploi.	35
	5	Diplôme ou certification de niveau 6 (BAC+3) requis par l'emploi.	55
	6	Diplôme ou certification de niveau 7 (BAC+4) requis par l'emploi.	90
	7	Diplômes ou certifications de niveau 8 et plus requis par l'emploi.	120
	Complexité de l'emploi	3	L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans un domaine d'activité
4		L'emploi nécessite l'analyse de plusieurs processus en cours. Il implique d'utiliser ses compétences dans plusieurs domaines d'activité	30
5		L'emploi nécessite de trouver des réponses et d'être force de propositions dans plusieurs domaines d'activités	45
6		L'emploi nécessite d'analyser, de concevoir et de coordonner des domaines d'activité.	65
7		L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs domaines de compétences ou l'expertise avérée dans un domaine de compétences, permettant le développement et/ou la participation à une démarche stratégique	80
Autonomie	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
	3	La gestion d'un ou des domaines d'activités requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers .	15
	4	Le pilotage d'un projet pour l'ensemble de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le supérieur hiérarchique. Les vérifications sont faites à l'aide de points d'étapes réguliers	25
	5	Le pilotage du projet d'un établissement de l'entreprise requiert la mise en œuvre d'objectifs fixés par le/la responsable hiérarchique direct. Les vérifications sont faites à l'aide de bilans intermédiaires .	35
	6	Le pilotage et la gestion stratégique d'une entreprise requièrent la mise en œuvre d'orientations et d'objectifs fixés avec les instances politiques. Les vérifications sont faites sur l'efficacité, la pertinence, et l'opportunité des choix effectués .	55
Dimensions relationnelles avec le public accueilli	2	L'emploi requiert des échanges réguliers avec le public accueilli.	1
	3	L'emploi requiert un accompagnement du public accueilli.	7
	4	L'emploi requiert la mobilisation du public accueilli au projet de l'entreprise.	18
	5	L'emploi requiert de gérer des situations complexes avec ou entre le public accueilli.	30

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Personnel médical et paramédical (suite)

Critères	n°	Positionnement	Points
Responsabilités financières	1	L'emploi n'implique pas de responsabilités financières .	SCC
	2	L'emploi implique une responsabilité d'une caisse et/ou des achats courants .	2
	3	L'emploi implique une responsabilité dans le suivi et l' exécution d'un budget	10
	4	L'emploi implique une responsabilité dans la gestion d'un budget (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels) dans un domaine d'activité.	20
	5	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire dans plusieurs domaines d'activités (suivi, participation à la recherche de financements conjoncturels).	40
	6	L'emploi implique une responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement de l'entreprise.	50
	7	L'emploi implique la responsabilité dans la construction et la gestion budgétaire de l'entreprise ou d'un établissement ainsi que dans la recherche de financements structurels.	55
Responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	L'emploi n'implique pas de responsabilités dans la gestion des ressources humaines	SCC
	2	L'emploi implique le suivi de l'exécution du travail d'une ou plusieurs personnes d'une équipe	10
	3	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour une partie de l'équipe de l'entreprise ou de l'établissement	20
	4	L'emploi implique la gestion d'une partie des ressources humaines pour l'ensemble de l'entreprise.	25
	5	L'emploi implique la gestion de l'ensemble des ressources humaines d'un établissement ou d'une entreprise .	30
	6	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est de moins de 20 salariés équivalents temps pleins (ETP) en lien avec les instances politiques.	40
	7	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est d'au moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	50
	8	L'emploi implique par délégation la définition de la politique et la mise en œuvre des ressources humaines de l'entreprise dont l'effectif est d'au moins de 50 salariés ETP en lien avec les instances politiques.	60

Fiche descriptive et de calcul de la pesée de l'emploi repère

Personnel médical et paramédical (suite)

Critères	n°	Positionnement	Points
Sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	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
	4	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles et public accueilli) et des matériels d'un établissement.	35
	5	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de moins de 50 salariés équivalent temps plein.	50
	6	Responsabilité de la sécurité des personnes (salariés, bénévoles, et public accueilli) et des matériels d'une entreprise de 50 salariés équivalent temps plein ou de plusieurs établissements.	70
	Contribution au projet de l'entreprise	1	L'emploi implique de contribuer au bon fonctionnement du projet de l'entreprise.
2		L'emploi implique de participer à la mise en œuvre d'actions visant à la réussite du projet de l'entreprise.	10
3		L'emploi implique la participation à l'élaboration et à la réussite du projet en lien avec le projet de l'entreprise.	20
4		L'emploi implique la responsabilité du pilotage d'un projet agréé en lien avec le projet de l'entreprise	30
5		L'emploi implique la responsabilité du pilotage du projet de l'entreprise, (en lien avec les orientations données par les instances politiques)	45
Pesée minimum : 31 / Pesée maximum : 515			Total =



Les questions les plus fréquentes (FAQ)

NOUVELLE CLASSIFICATION

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

car c'est 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 terme de compétences, de savoir-faire ou de diplômes. Et non à partir de ce que sont, ou pas, les personnes. La convention collective rappelle le principe suivant : il faut peser le poste et non la personne.

L'employeur doit réaliser la fiche de poste, puis positionner l'emploi grâce à la fiche de poste au sein des 8 critères.

Enfin, cela permet d'assurer le principe d'égalité de traitement à savoir "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.

cf. p. 16

Un directeur de centre de loisirs doit être rattaché à quel emploi repère ?

S'il est directeur à l'année, il sera dans l'emploi repère "coordinateur·trice / encadrant·e" ou s'il est directeur uniquement sur une période de vacances, auquel cas il va être dans l'emploi repère "animateur·trice", en tant que responsable de secteur.

cf. p. 17

À quel emploi repère rattacher un poste de chargé de communication ?

Tout dépendra des missions réellement exercées. Nous vous conseillons à partir de la fiche de poste, de peser le poste dans un premier temps, puis de le rattacher dans un second temps à l'emploi repère afin de voir à quel emploi repère la pesée correspond. En d'autres termes, ça peut être un emploi repère de "directeur·rice/cadre fédéral", de "coordinateur·rice/encadrement" ou même un "intervenant spécialisé". Il est important de se baser sur l'emploi déterminé par l'employeur, les missions qui vont être exercées, les responsabilités qui seront confiées, pour pouvoir positionner le poste au sein des 8 critères pour enfin en dernière étape, le rattacher à un emploi repère.

cf. p. 17

À quel niveau un éducateur de jeunes enfants doit être pesé pour le critère 1 "formation requise" ?

Pour un poste d'éducateur de jeunes enfants il faudra peser le poste conformément à son niveau de diplôme soit niveau 6 (ce qui correspond à un niveau BAC +3) qui correspond au niveau de positionnement 5 du critère 1 formation requise.

cf. p. 67

NOUVELLE RÉMUNÉRATION

Comment assurer une revalorisation des salaires alors qu'il va y avoir une baisse de la valeur du point ?

Tout au long de la négociation, les calculs ont été faits pour assurer globalement une hausse des salaires, malgré effectivement une valeur du point inférieure, grâce à des points ajoutés par la pesée des postes et par l'expérience professionnelle et la mise en place d'un salaire socle conventionnel.

Il faut préciser ici que chaque salarié a sa propre histoire, sa propre antériorité dans la Branche et dans l'emploi, ce qui fait de chacun, un cas particulier. Dans tous les cas, les mesures transitoires mises en place assurent au salarié en poste le maintien de sa rémunération brute annuelle actuelle, si celle-ci est supérieure à la nouvelle.

cf. p. 51 à 55

Quel accompagnement a été prévu par la Branche afin d'assurer des financements supplémentaires pour mettre en place le nouvel avenant ?

Une démarche a déjà été faite auprès de la CNAF, avec un courrier paritaire pour informer des travaux menés par la Branche. Un nouveau courrier paritaire est en préparation pour expliquer la valorisation des salaires et obtenir une enveloppe spécifique et couvrir l'augmentation des prestations de service.

Il y a aussi des démarches à faire auprès des collectivités. Elisfa est également en contact avec le Cabinet du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, la Direction de la Sécurité Sociale, l'Association des Maires de France et la direction générale de la Cohésion Sociale. L'objectif de ces échanges est de présenter l'avenant et son impact financier pour les structures en lien avec le financement des structures.



Comment est reprise l'ancienneté de Branche acquise par un salarié en cas de nouvelle embauche ?

> Ici il faut distinguer deux cas :

- Le salarié est toujours resté au sein de la **Branche Alisfa** : dans ce cas, il y a une reprise à 100% des points acquis chez le(s) précédent(s) employeur(s) dès lors qu'un mois après l'embauche le salarié fournit le dernier bulletin de paie, justifiant de ses points précédemment acquis.
- Le salarié est sorti de la Branche pour aller travailler dans une autre branche puis est revenu. Si l'emploi assimilé occupé avant son départ de la branche professionnelle soit le même que celui qu'il occupe dans son nouvel emploi et s'il justifie de son ancienneté (bulletin de paie, contrat de travail), l'employeur devra reprendre 50% de l'ancienneté précédemment acquise.

Comment calculer l'ancienneté ? en se basant sur les fiches de paie ou bien les contrats de travail ?

En cas de nouvelle embauche, il faut demander au salarié de fournir la preuve par la transmission de son dernier bulletin de paie si son employeur précédent appartenait à la Branche. Il doit le fournir dans le mois suivant son embauche pour pouvoir bénéficier d'une reprise intégrale des points acquis.

Si le salarié est sorti de la **Branche Alisfa**, tout document permettant de justifier de son expérience passée (contrat de travail, bulletin de paie) devra être fourni pour une reprise à 50% de son ancienneté acquise si l'emploi assimilé est le même.

cf. p. 33 à 37

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'une reprise d'ancienneté à 50% lorsque le salarié a travaillé dans une autre branche professionnelle ?

La reprise à 50% des points précédemment acquis au titre de l'ancienneté doit être réalisée dès lors que le salarié justifie d'un emploi au sein de la **Branche Alisfa** et qu'il est embauché dans la structure dans le même emploi assimilé.

cf. p. 36

Comment comptabiliser l'ancienneté pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ?

L'acquisition des points est **effective au bout d'un an à la date d'anniversaire d'embauche** en fonction des seuils. Peu importe le contrat de travail (CDI ou CDD). Une fois le point acquis, le salarié le conserve même s'il change de structure, du moment qu'il travaille toujours au sein de la Branche.

cf. p. 33

En cas de coupure de quelques jours liée à une succession de CDD, comment décompter l'ancienneté acquise ?

Il faut se référer au code du travail : en cas de succession de CDD avec un même employeur, sans interruption, l'ancienneté acquise au titre du précédent CDD doit être intégralement reprise. Lorsqu'il y a une interruption, cette reprise d'ancienneté n'est pas obligatoire.

cf. p. 33

Pour un salarié qui a pris un congé sans solde, et qui est parti travailler ailleurs pendant 6 mois : est-ce considéré comme une coupure ?

Le congé sans solde est une suspension du contrat de travail et non une interruption : le salarié continue d'acquérir des points d'ancienneté en intégralité puisque son contrat de travail est toujours en cours dans la structure.

cf. p. 33

Que se passe-t-il pour 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, cette période est-elle considérée comme une coupure imposant la reconnaissance de l'ancienneté seulement à 50% ?

Non. Comme son entreprise précédente était de la Branche Alisfa, il a bien droit à **100% de l'ancienneté cumulée** dans son contrat précédent, dès lors qu'il fournit son dernier bulletin de salaire à son employeur dans le mois suivant son embauche afin de justifier de son ancienneté précédente.

cf. p. 33

Cas particulier du congé parental d'éducation : est-ce considéré comme une coupure dans le cadre de l'acquisition de points pour l'ancienneté ?

Le congé parental d'éducation est une suspension du contrat de travail et non une interruption. Pendant cette période, le salarié continue donc d'acquérir des points au titre de l'ancienneté. À son retour dans l'entreprise après son congé parental d'éducation, il conservera l'intégralité des points précédemment acquis pour l'ancienneté dans son poste.

cf. p. 33

ACQUISITION DE COMPÉTENCES DANS L'EMPLOI-REPÈRE - LES FORMATIONS

Quel type de formation doit être considérée dans le décompte des journées de formation suivies ?

Les formations sont celles **en lien avec l'emploi ou les missions** de l'entreprise, **validée par l'employeur** et financée sur les **fonds conventionnels ou légaux**.

cf. p. 39

Dans une association de moins de 9 salariés équivalents temps plein (ETP), la structure peut bénéficier de 5 DAF (demande d'aide financière) par an et ce n'est pas facile de permettre à chaque salarié de faire des formations, du coup cela pénalise les salariés. Comment faire ?

Sachez qu'il y a d'autres dispositifs que les DAF : il existe des référents régionaux qui peuvent vous aider et vous orienter sur votre territoire. Retrouvez les coordonnées sur le site <http://cpnef.com/>.

Par ailleurs, les formations peuvent être en présentiel comme en distanciel ou vous pouvez également faire venir le formateur sur place.

Est-ce que les webinaires vont être reconnus et pris en compte dans les journées de formation suivies nécessaires pour passer d'un palier à l'autre ?

Il y a des conditions pour ces journées de formation : il faut d'abord qu'elles soient validées par l'employeur, en lien avec l'emploi ou avec les missions de l'entreprise, et qu'elles soient financées sur des fonds légaux ou conventionnels.

Dès lors que ces 3 conditions sont réunies, les journées de formation en webinaire seront décomptées des journées de formation à suivre.

cf. p. 38-39

Est-ce qu'une formation suivie dans un emploi précédent peut compter dans les journées de formation à suivre nécessaires pour passer d'un palier à l'autre ?

Lors de la mise en place de l'accord au 1^{er} janvier 2024, il y a des mesures transitoires déterminées afin de placer les salariés dont le contrat est en cours au sein des paliers avec l'attribution de points. Aussi, il n'y a pas de reprise des anciennes journées de formation dans la mesure où des points ont déjà été attribués afin de valoriser l'acquisition de compétences.

cf. p. 51

La formation PSC1 est-elle concernée ? Incendie ?

Si ces formations sont financées sur les fonds légaux ou conventionnels, elles seront prises en compte.

Est-ce que les formations en tant qu'élus du personnel sont à décompter dans les journées de formation à suivre ?

Ce sera au libre choix de l'employeur s'il considère que cette formation a été utile et importante pour le dialogue social, car on n'est pas dans le cas de la formation professionnelle au sens propre du terme, mais dans le cas de l'obligation de la formation des représentants du personnel au sein du CSE.

Est ce que les heures passées au titre de l'analyse de la pratique doivent-elles être prises en compte dans le décompte des journées de formation ?

Oui ces heures doivent être prises en compte si elles sont financées sur un dispositif de financement conventionnel et accepté par l'employeur. Au sein de la branche professionnelle, les analyses de la pratique sont financées sur le 0,2% mis en place par la CPNEF. Ainsi, les heures doivent être prises en compte.

cf. p. 38-39

**MESURES TRANSITOIRES
POUR LES SALARIÉS DÉJÀ EN POSTE**

Est-ce que la rémunération individuelle supplémentaire (RIS) acquise disparaît ou est remplacée par l'ancienneté ?

Le système de RIS disparaît au 1^{er} janvier 2024. ainsi **l'employeur doit comparer l'ancienne rémunération** qui correspond à la somme de :

- La rémunération de base ou la rémunération minimum de Branche,
- La rémunération individuelle supplémentaire si le salarié en bénéficiait,

- Une éventuelle indemnité de passage telle que définie à l'article 4.1 de l'annexe 1BIS,
- Une éventuelle indemnité de maintien de salaire.

Avec la nouvelle rémunération de base correspondant à la somme de :

- La rémunération de base composée du salaire socle conventionnel, et le cas échéant du salaire additionnel (pesée du poste)
- Et de la rémunération correspondant aux points acquis au titre de l'expérience professionnelle (acquisition de compétence dans l'emploi repère et ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle).

Dans le cas où l'ancienne rémunération est plus importante que la nouvelle, l'employeur doit appliquer la nouvelle rémunération avec une indemnité de maintien de salaire correspondant en euros à la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.
cf. p. 53

Y aura-t-il une RIS 2023 à appliquer avant de passer aux règles du nouvel avenant ?

Au 1^{er} janvier 2024 le nouvel avenant entre en application, ainsi au 1^{er} janvier 2024 il n'y aura pas de versement de RIS acquise au titre de l'année 2023.

Concernant le salaire pour les contrats d'apprentissage, c'est le salaire socle conventionnel qui sera pris en compte en fonction de l'âge ?

Oui dans la mesure où la rémunération minimum de Branche disparaît.

