

ALISFA

Impacts de la mise en place du nouveau système de classification et rémunération

dans la Branche Alisfa

Le 6 décembre 2022, la CFDT Santé-Sociaux et Elisfa ont signé l'avenant 10-22 révisant les systèmes de classification et de rémunération. L'USPAOC-CGT n'était pas signataire de cet avenant et la Fnas-FO s'y est opposée. Cet avenant est entré en application le 1^{er} janvier 2024 pour toutes les structures de la branche Alisfa. Afin de pouvoir dresser un comparatif entre l'ancien système de classification et rémunération et le nouveau, les membres du COPIL Observatoire ont décidé de l'ajout de nouvelles questions dans le questionnaire annuel diffusé en début d'année 2024.



Répartition des salarié·es sur la nouvelle grille d'emplois repères

L'accord n°10-2022 est venu réviser la grille d'emplois repères. Ainsi lors de son entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2024, chaque salarié-e en poste s'est vu positionner sur un nouvel emploi repère :

ANIMATION SOCIALE ET SOCIOCULTURELLE

38%

Animateur·trice d'activité	12%
Animateur·trice	15%
Intervenant·e social	5%
Intervenant·e spécialisé·e	6%

PETITE ENFANCE

26%

Animation petite enfance	11%
Accompagnement petite enfance et parentalité	11%
Education petite enfance	4%

ENCADREMENT ET DIRECTION

15%

Coordinateur·trice / encadrement	9%
Directeur·trice / cadre fédéral	6%

ADMINISTRATIF ET FINANCIER

9%

Assistant·e de gestion ou de direction	1%
Personnel administratif ou financier	3%
Chargé·e d'accueil	2%
Secrétaire	3%

SERVICES ET TECHNIQUE

12%

Personnel de maintenance, service et restauration	10%
Personnel médical et paramédical	2%

Les filières « cœurs de métiers » restent logiquement celles où l'on dénombre le plus de salarié·es positionné·es (38% des salarié·es sur la filière Animation sociale et socioculturelle et 26% pour la filière Petite enfance). Lorsque l'on fait le comparatif entre l'ancien et le nouveau positionnement pour chaque salarié·e, **on constate parfois des évolutions dans le rattachement sur la grille d'emplois repères** dans les cas où l'ancien système de classification ne permettait pas un positionnement au plus juste des emplois.

Ainsi, par exemple :

- Parmi les salarié·es anciennement positionné·es sur l'emploi repère « Animateur », **20%** ont été positionnés sur l'emploi repère « Intervenant social » nouvellement créé dans le nouveau système de classification.
- Dans le même sens, **41%** des salarié·es anciennement positionné·es sur l'emploi repère « Auxiliaire Petite enfance », ont été positionnés sur l'emploi repère « Animation petite enfance » nouvellement créé dans le nouveau système de classification.



Évolution des rémunérations suite à la mise en place du nouveau système

Moyenne des évolutions de rémunération basées sur la pesée des postes de chacun des salariés



ANIMATION SOCIALE ET SOCIOCULTURELLE

- +7% Animateur-trice d'activité
- +11% Animateur-trice
- +9% Intervenant-e social
- 0% Intervenant-e spécialisé-e



PETITE ENFANCE

- +8% Animation petite enfance
- +13% Accompagnement petite enfance et parentalité
- +7% Education petite enfance



ENCADREMENT ET DIRECTION

- +10% Coordinateur-trice /encadrement
- +6% Directeur-trice / cadre fédéral



ADMINISTRATIF ET FINANCIER

- +8% Assistant-e de gestion ou de direction
- +7% Personnel administratif ou financier
- +10% Chargé-e d'accueil
- +9% Secrétaire



SERVICES ET TECHNIQUE

- +6% Personnel de maintenance, service et restauration
- +4% Personnel médical et paramédical

La mise en place de l'accord n°10-2022 a amené à recalculer la pesée pour chacun des emplois au sein des structures. En comparant la rémunération correspondant à la pesée de chaque emploi dans l'ancien système (en moyenne 25 412€ brut / an) et dans le nouveau système (en moyenne 27 354€ brut / an), **la moyenne des évolutions des rémunérations est de +8% à l'échelle de la branche.**

Cette évolution diffère sensiblement d'un emploi à un autre. Ainsi, si la hausse moyenne des évolutions de rémunérations est de +13% pour l'emploi repère « Accompagnement petite enfance et parentalité » alors qu'elle n'est que de +6% pour l'emploi repère « Directeur-trice / cadre fédéral ».

Cette évolution diffère également en fonction du genre puisque la hausse moyenne des évolutions de rémunérations est de **+9% pour les femmes contre +6% pour les hommes.**

Il est à noter que lorsque l'on compare les rémunérations basées sur la pesée et la RIS en 2023 et celles basées sur la pesée et les mesures transitoires (ancienneté branche + compétences dans l'emploi repère), **13 % des salarié-es avaient une rémunération inférieure suite à la mise en place du nouveau système et ont donc bénéficié du maintien de salaire en 2024.**

Méthode

Suite à la récolte de données, au nettoyage des incohérences et à l'exclusion des CEE, contrats d'alternance et contrats aidés, cette étude se base sur les données transmises par 412 structures sur 6 295 salarié-es en poste au 01/01/2024.

Les pourcentages d'évolutions de rémunérations sont calculés en faisant la moyenne des évolutions des rémunérations pour chaque salarié. Cette méthode permet d'exclure le poids de la rémunération initiale des salariés et donc de ne pas donner plus de poids aux rémunérations les plus hautes. Par exemple si un-e salarié-e a une évolution de rémunération de +2% et un autre a une évolution de +4%, la moyenne de hausse de rémunération sera de +3% quelle que soit leur rémunération de départ.