Appréhender concrètement l'avenant 43 et son déploiement

Support de formation réalisé avec les concours financiers du Groupe AG2R La Mondiale

1 Modalités d’organisation

Durée

2 jours en distanciel de formation d’une durée de 7H

Horaires : 9H-12H30 / 13H30-17H00 / temps de pause le matin et l’après midi

Pré requis

Avoir pris connaissance de l’Avenant 43, du guide paritaire et du livret pédagogique

Avoir accès à l’outil klaxoon (navigateur web ou application) sur smartphone ou ordinateur

Méthodes pédagogiques

Méthodes participatives et actives

Partage de pratiques

Alternance d’apports théoriques et d’applications pratiques

Livret pédagogique remis avant la formation

Quizz et tests tout au long des modules de formation

1

Le programme

Rappel des objectifs professionnels

Aider les adhérents à comprendre le nouveau système de classification et de rémunération

Réussir le reclassement des salariés de la structure

Anticiper les évolutions professionnelles potentielles des salariés

Le sommaire de la formation

Décrire le contexte de négociation de l’avenant 43 de 2002 à 2021

Situer l’avenant 43 dans son environnement juridique

Identifier les grands principes du nouveau système de classification

Appliquer les nouveaux systèmes de classification et de rémunération

Mettre en œuvre opérationnellement l’avenant 43

1

Le programme

Rappel des objectifs pédagogiques

Première journée

Décrire le contexte de négociation de l'avenant 43

Situer l'avenant 43 dans son environnement juridique

Identifier et réexpliquer les grands principes du nouveau système de classification par rapport au système actuel

Appliquer les nouveaux systèmes de classification et de rémunération pour les salariés en poste et les futurs recrutements

Deuxième journée

Suite : Appliquer les nouveaux systèmes de classification et de rémunération pour les salariés en poste et les futurs recrutements – **études de cas des stagiaires proposées en intersession**

Mettre en œuvre opérationnellement l'avenant 43, étape par étape, en identifiant les enjeux juridiques, organisationnels et de communication

1

Décrire le contexte de négociation de l'avenant 43

1

Contexte de la négociation de l'avenant 43 : de 2002 à 2021

Les dates clés de l'Avenant 43

26 février 2020 : les 4 fédérations de l'USB et les partenaires sociaux (CFDT et FO) signent l'avenant 43 à la Convention collective nationale de la branche, relatif aux emplois et rémunérations. La CGT adhère au texte en novembre 2020

13 novembre 2020 : avis défavorable à l'agrément de l'avenant 43, Courrier de M Olivier Véran, Ministre des Solidarités et de la Santé, et Mme Brigitte Bourguignon, Ministre déléguée chargée de l'Autonomie, invitant les partenaires sociaux à reprendre leurs travaux pour examiner les conditions dans lesquelles l'avenant 43 pourrait être mis en œuvre progressivement, au cours du second semestre de l'année 2021

21 janvier 2021 : signature de l'avenant 1 à l'avenant 43/2020 à la convention collective de la branche. Il vise à avancer la date d'entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1er octobre 2021. Les autres dispositions ne sont pas modifiées

1er avril 2021 : Brigitte Bourguignon annonce l'agrément à venir (avant fin mai) de l'avenant 43 qui entrainera une augmentation salariale des 220 000 personnels du secteur associatif, notamment des SAAD, SSIAD et CSI, se voyant appliquer la convention collective du 21 mai 2010

Entrée en vigueur de l'avenant 43 prévue le 1er octobre 2021, sous réserve de son agrément et de son extension

1 Une classification des emplois et un système de rémunération qui a atteint ses limites

Un dispositif prévu par un accord de branche signé en 2002 (il y a 19 ans !)

Des métiers et des activités qui ont évolué

Les 13 premiers niveaux de la catégorie A et les 8 premiers niveaux de la catégorie B ont des coefficients de rémunération sous le SMIC (1554,58€ brut au 1er janvier 2021).

Cela concerne plus de la moitié des salariés

Des écarts de salaire qui diminuent entre les catégories A, B et C :

- *en 2003, l'écart entre la catégorie A et la catégorie C était de +22,9 %*
- *en 2021, l'écart est uniquement de +4,72 %*

Une évolution des salariés uniquement au diplôme ou à l'ancienneté

1 Contexte de la négociation de l'avenant 43 : de 2002 à 2021

Le contexte

Difficultés de recrutement extrêmement importantes : depuis plusieurs années liées au défaut d'attractivité, difficultés renforcées par la crise covid 19

Un constat de ***désaffection des métiers*** de l'aide et des soins à domicile lié à la crise ***covid19*** pour une partie des salariés en poste

Un secteur qui n'arrive plus à répondre à ***l'augmentation exponentielle des demandes*** de prise en charge, faute de salariés pour réaliser les prestations

Les rapports Libault et El Khomri en 2019 qui concluent à « l'urgente nécessité de revaloriser fortement les salaires »

La loi « Autonomie et Grand Âge » appelée de nos vœux

Témoignage de Julien MAYET
Président de l'USB et Vice Président UNA, référent relations sociales

Témoignage de Eléna LEVEQUE
Intervenante à domicile

2

Situer l’avenant 43 dans son environnement juridique

2

Les conditions d'entrée en vigueur de l'avenant 43 au sein de la Branche

Agrément et extension

L'agrément : c'est une procédure spécifique au secteur sanitaire et social et qui est régie par le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF, art L 314-6). En effet, les activités de ces associations étant financées par les fonds publics, le dispositif permet de contrôler *a priori* l'incidence budgétaire des avantages sociaux conventionnels.

L'extension : le régime de l'extension relève du Code du travail. Il a pour effet de rendre obligatoire l'application d'une convention collective ou d'un accord à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de ladite convention, et non seulement aux seuls adhérents aux syndicats patronaux signataires.

A noter : les arrêtés d'agrément et d'extension n'entrent en vigueur qu'à la date qu'ils fixent ou à défaut le lendemain de leur publication au Journal Officiel (art 1er – Code Civil)

L'avenant 43/2020 entre en vigueur au 1er octobre 2021, sous réserve en amont de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément et de son arrêté d'extension.

2

Les conditions d’entrée en vigueur de l’avenant 43 au sein de la Branche

Agrément et extension

Il était majeur pour les partenaires sociaux de conditionner l’entrée en vigueur du texte à son agrément ET son extension.

Intérêt de l’extension

Assurer que l’avenant 43 s’appliquera à la même date à l’ensemble des structures couvertes par le champ d’application qu’elles soient ou non adhérentes à une fédération signataire (éviter une distorsion de concurrence)

Instaurer des minimas conventionnels identiques pour l’ensemble des structures couvertes par le champs d’application.

Conséquence de l’extension

Adhérent ou non adhérent à UNA, la structure devra appliquer l’avenant 43, même si la structure décide de désadhérer, elle restera dans l’obligation d’appliquer l’avenant 43.

2

Les conditions d'entrée en vigueur de l'avenant 43 au sein de la Branche

L'avenant 43 ne porte pas sur le champ d'application de la convention collective du 21 mai 2010

L'avenant 43/2020 s'applique donc à compter du 1er octobre 2021 à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective (texte de base)

Le champ d'application de la convention collective est défini dans son article 1er, et à titre principal :
« Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité »

Les dispositions de l'avenant s'appliquent aux salariés et employeurs entrant dans le champ d'application de l'avenant, qu'elles soient ou non fédérées à UNA. Le NAF « APE » (Activité Principale Exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie, n'est qu'un indice et constitue une présomption d'application

L'avenant 43 (et le texte de base) ne s'applique pas, par exemple :

- *aux entreprises du secteur lucratif*
- *aux SSIAD de la Croix Rouge Française*
- *aux SSIAD adhérents de la FEHAP*
- *aux SESSAD, SAMSAH, ou services de tutelle, relevant de la CCN du 15 mars 1966*

2

Les conditions d’entrée en vigueur de l’avenant 43 au sein de la Branche

Le champ d’application de l’avenant 43 est le même que le texte de base

Exemple d’application :

Service mandataire : l’avenant 43 ne s’applique pas aux salariés des particuliers employeurs mais s’applique aux salariés administratifs employés par le service mandataire.

Services publics territoriaux : le statut juridique de ces services n’est pas couvert par le champ d’application de la convention collective et de l’avenant 43 – pas d’application ni aux salariés intervenants ni aux salariés administratifs.

Service porté par une société (à but lucratif) : le statut juridique de ces services n’est pas couvert par le champ d’application de la convention collective et de l’avenant 43 – pas d’application ni aux salariés intervenants ni aux salariés administratifs de cette société.

Vous pouvez prendre attache auprès du service juridique UNA pour toutes vos questions relatives au champ d’application

2

La primauté de l’accord de Branche : le principe de faveur

Le principe de faveur

C’est la norme la plus favorable aux salariés qui doit s’appliquer au sein de l’entreprise.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels écarte l’application du principe de faveur dans certaines situations. Par exemple, la loi écarte l’application du principe de faveur en matière de durée de travail et de congés et donne la primauté de l’accord d’entreprise sur l’accord de Branche.

2

La primauté de l'accord de Branche : le principe de faveur

Le principe de faveur peut être écarté par accord d'entreprise sauf dans certains cas

L'ordonnance Macron n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective prévoit que l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche.

Cependant, il existe certains domaines dans lesquels un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche. Il s'agit notamment des **salaires minimas hiérarchiques, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais aussi des grilles de classification et des garanties collectives complémentaires**.

L'avenant 43 entre dans les domaines où un accord d'entreprise ne peut déroger aux dispositions de l'avenant : **l'avenant 43 prime sur tout autre accord**, un accord d'entreprise et a fortiori le contrat de travail, qui ne peuvent comporter des dispositions moins favorables.

2

Une commission paritaire nationale de recours et de suivi est instaurée

La gestion des litiges

L'article 3 de l'Avenant 43 instaure cette commission. Elle est composée de manière paritaire par des membres des organisations signataires de l'avenant 43. La commission examine :

- *les recours liés au reclassement*
- *les nouveaux emplois*

La saisie de cette commission se fait par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou une d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la Branche (dont UNA).

Elle est saisie lorsque les parties n'ont pas pu trouver d'accord localement

Bonnes pratiques

- *la mise en place au sein de chaque structure d'un groupe projet chargé du déploiement de l'Avenant 43*
- *pour les structures de taille importante ayant plusieurs antennes ou agences, la création d'une commission interne de reclassement.*

3

Identifier et réexpliquer les grands principes du nouveau système de classification par rapport au système actuel

3

Identifier les grands principes du nouveau système de classification

Rappel

L'avenant n°43/2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération vient remplacer :

- *les dispositions de l'intégralité du titre III (relatives à la **classification et la définition des emplois et aux rémunérations**)*
- *les dispositions relatives aux articles 18, 24, 32.1, 32.2 du titre V (concernant la **rémunération** du **travail du dimanche et des jours fériés**, la rémunération des astreintes, la rémunération et la **compensation en repos** du **travail de nuit**)*

de la convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile signé le 21 mai 2010.

3

Identifier les grands principes du nouveau système de classification

Objectifs de l'avenant 43

- *Revaloriser les rémunérations conventionnelles, et éviter l'immersion sous le SMIC en sortant l'ancienneté et le diplôme du salaire de base*
- *Favoriser les parcours et l'évolution des salariés ; évolution qui ne se fera plus uniquement à l'ancienneté ou en cas d'obtention d'un diplôme, mais également via la reconnaissance de la formation professionnelle continue*
- *Supprimer l'automaticité actuelle du lien entre diplôme et emploi tout en maintenant une valorisation des diplômes, via les éléments complémentaires de rémunération (ECR)*
- *Promouvoir les parcours professionnels via la reconnaissance des compétences*

Ces objectifs, invitent les structures à porter un regard sur le développement de nouvelles pratiques de la Gestion des Ressources Humaines, notamment sur le plan de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP, évolution de la GPEC).

3

Identifier les grands principes du nouveau système de classification

Les documents de référence issus des négociations paritaires

- ***Le texte de l'avenant 43/2020 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile relatif à la classification des emplois et au système de rémunération***
- ***Le guide paritaire d'application de l'avenant 43/2020*** *réalisé par les partenaires sociaux afin d'expliquer les règles de mise en place de ces nouvelles dispositions et prévenir ainsi la survenance d'éventuels litiges, notamment en matière de reclassement.*
- ***Les grilles d'évaluation des salariés****, réalisées paritairement et visant à définir la classification et la rémunération applicables.*

3

Terminologie et principes de la nouvelle classification des emplois

La classification se compose de 12 emplois génériques

Filière intervention				
		Employé.e	TAM	Cadre
2ème degré	Echelon 3			
	Echelon 2			
	Echelon 1			
1er degré	Echelon 3			
	Echelon 2			
	Echelon 1			

Filière support				
		Employé.e	TAM	Cadre
2ème degré	Echelon 3			
	Echelon 2			
	Echelon 1			
1er degré	Echelon 3			
	Echelon 2			
	Echelon 1			

6 emplois génériques dans la Filière Intervention - 6 emplois génériques dans la Filière Support

12 emplois génériques : les 3 Catégories socio-professionnelles dans chaque filière se décomposent en 2 degrés.

3

La définition des emplois

AVANT Titre III de la CCBAD	APRES Avenant 43 remplaçant le titre III
Chaque emploi-repère bénéfice d'une définition, selon les éléments suivants : - La finalité - Les principales activités - Les conditions particulières d'exercice de la fonction - Les conditions d'accès / les compétences	Un emploi générique se caractérise par : - Les publics accompagnés (intervention) ou les services d'affectation (support) - Les principales missions exercées - Les missions transversales 2 degrés (1 ou 2) qui correspondent au niveau de complexité des missions du poste
	Chaque salarié doit être positionné dans un emploi générique et doit bénéficier d'une **fiche de poste** venant préciser de manière spécifique et individuelle les publics accompagnés, ainsi que les missions principales et missions transverses qu'il exerce.

3 Positionnement des emplois repères actuels dans la nouvelle grille de classification de l'avenant 43

Ce tableau présente les métiers les plus courants au sein de la Branche et les positionne au sein des emplois génériques tels que présentés dans l'avenant 43/2020. La liste des métiers énumérés ci-dessous n'est pas exhaustive :

	Filière Intervention			***Filière Support***		
	Catégorie			***Catégorie***		
	Employé.e	***Technicien.ne / Agent.e de maîtrise***	***Cadre***	***Employé.e***	***Technicien.ne/Agent.e de maîtrise***	***Cadre***
Les emplois	***Degré 1*** *Agent.e à domicile* *Agent.e polyvalent.e* *Employé.e à domicile* *Livreur.vreuse de repas* *Garde d'enfant*	***Degré 1 :*** *Technicien.ne de l'intervention Sociale et familiale* *Moniteur.trice - éducateur.trice*	***Degré 1 :*** *Psychologue*	***Degré 1*** *Agent.e employé.e de bureau* *Agent.e employé.e d'entretien*	***Degré 1*** *Secrétaire de direction* *Assistant.e technique* *Secrétaire médical.e* *Assistant.e responsable de secteur*	***Degré 1*** *Cadre administratif ou technique* *Cadre de secteur ou de proximité* *Coordinateur.trice de service de soins* *Responsable de service* *Responsable d'entité* *Responsable qualité* *Chef.fe de service*
Les emplois	***Degré 2*** *Auxiliaire de Vie Sociale* *Aide Médico-Psychologique* *Aide-soignant.e* *Auxiliaire de puériculture*	***Degré 2 :*** *Infirmier.e* *Chargé.e d'évaluation* *Educateur.trice de Jeunes Enfants* *Ergothérapeute* *Délégué.e à la tutelle* *Médiateur.trice familiale* *Podologue-pédicure* *Diététicien.ne* *Psychomotricien.ne* *Educateur.trice spécialisé.e*	***Degré 2 :*** *Médecin* *Sage-femme*	***Degré 2 :*** *Secrétaire* *Aide comptable* *Hôte d'accueil* *Technicien téléalarme*	***Degré 2 :*** *Assistant.e de direction* *Chargé.e de développement* *Comptable* *Formateur formatrice* *Responsable de secteur* *Conseiller.e technique* *Maître.sse de maison* *Accompagnant.e de proximité* *Qualiticien.ne*	***Degré 2*** *Directeur.trice de fédération départementale* *Directeur.trice d'entité* *Directeur.trice de service* *Directeur.trice général.e d'entité* *Médecin coordinateur.trice*

3

Les impacts en matière RH

La nouvelle classification issue de l'avenant 43 modifie les pratiques RH dans bien des domaines :

- *la définition et les conditions d'accès aux emplois,*
- *la reconnaissance d'une nouvelle forme d'ancienneté (l'ancienneté dans la Branche tout emploi confondu),*
- *la valorisation de la formation (en lien avec les principales missions de l'emploi),*
- *la mise en place de l'évaluation (pour apprécier le niveau de maîtrise du salarié).*

3 Les impacts en matière RH

La définition de l'emploi générique

Chaque salarié devra ainsi être positionné dans un emploi générique défini par la Filière, la Catégorie, le Degré

Par exemple : un agent à domicile catégorie A sera logiquement positionné en Filière intervention / Catégorie Employé / Degré 1.

Un emploi générique se caractérise notamment à partir des éléments suivants :

Filière intervention	Filière support
Les publics accompagnés	Les services d'affectation
Les principales missions exercées Les missions transverses	

Pour chaque salarié, une fiche de poste viendra préciser ces missions et la situation de travail

3

Les impacts en matière RH

Le Degré : la complexité et le niveau de responsabilité du poste

Les publics accompagnés	
Focus **« intervenant employé degré 1 »**	**Focus** **« intervenant employé degré 2 »**
- *les personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi des actes ordinaires et essentiels de la vie courante* - *les personnes ne pouvant pas faire les actes ordinaires et essentiels de la vie courante en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères* - *les enfants de plus de 3 ans*	- *les publics accompagnés par les intervenants employés de degré 1* - *les personnes âgées dépendantes, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante* - *les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante* - *les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs* - *les enfants de moins de 3 ans* - *Les aidants des publics accompagnés*

3

Les impacts en matière RH

Le Degré : la complexité et le niveau de responsabilité du poste

Les principales missions	
Focus **« intervenant employé degré 1 »**	**Focus** **« intervenant employé degré 2 »**
- *Réaliser diverses activités liées à l'entretien et l'amélioration du cadre de vie et des activités administratives simples,* - *Assister les personnes dans les actes ordinaires de la vie quotidienne et contribuer à l'amélioration du cadre de vie et des activités administratives,* - ***A l'exception des intervenant.es positionné.es en degré 1 – échelon 1, aider les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne, tels que définis dans le guide paritaire,*** - *Réaliser de la garde d'enfants de plus de 3 ans.*	- *Exercer les missions principales des intervenants employés de degré 1,* - *Effectuer un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics visé au a) du présent article,* - *Aider à faire (stimuler, encourager, accompagner, apprendre à faire) et/ou faire à la place les actes essentiels de la vie courante tels que définis dans le guide paritaire,* - *Participer à l'accompagnement d'enfants, d'adultes en situation de handicap ou non et de personnes âgées dépendantes, afin de leur apporter l'assistance individualisée que nécessite leur état psychique et/ou physique,* - *Contribuer à la prise en charge d'une personne, participer à des soins (sous réserve d'être titulaire des diplômes correspondants) visant à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de son autonomie.*

3

Les impacts en matière RH

Le Degré : la complexité et le niveau de responsabilité du poste

Les missions transverses	
Focus « intervenant employé degré 1 »	**Focus « intervenant employé degré 2 »**
- *Participer au repérage des fragilités de la personne et à sa sécurité* - *Effectuer son action en coopération et cohérence avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles* - *Rendre compte selon les procédures mises en place*	- *Participer au repérage des fragilités de la personne et à sa sécurité* - *Participer à l'évaluation de la situation et adapter son intervention en conséquence* - *Participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne* - *Coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires, ou pluriprofessionnelles* - *Rendre compte selon les procédures mises en place*

3 Les impacts en matière RH

Les actes essentiels de la vie quotidienne

Les actes considérés comme essentiels de la vie quotidienne, lorsqu'ils ne sont pas assimilés à des actes de soins, sont notamment :

- *aide à la mobilité et aux déplacements,*
- *aide à la toilette,*
- *aide à l'habillage,*
- *aide à la prise du repas,*
- *aide aux fonctions d'élimination,*
- *aide à la prise de médicaments, conformément aux disposition du Code de l'action sociale et des familles,*
- *garde-malade,*
- *soutien des activités intellectuelles, sensorielles et motrices,*
- *et tous les actes qui en découlent directement.*

Les actes essentiels de la vie quotidienne et assimilés à des actes de soins doivent être réalisés par les salariés titulaires des diplômes des professions réglementées (aides-soignants, infirmières…).

3

Les impacts en matière RH

Exemple du descriptif de l'emploi générique - Technicien/Agent de Maîtrise de la filière Support Degré 2

Les services d'affectation

- *Services opérationnels*
- *Services administratifs*
- *Services ressources humaines*
- *Services comptabilité / paie / gestion*
- *Services développement / qualité*
- *Services informatiques*

Les principales missions

- *Mettre en œuvre la logistique nécessaire au bon fonctionnement du service*
- *Exercer des activités administratives et/ou techniques liées à son domaine de compétence*
- *Participer à la représentation interne ou externe du service*
- *Contribuer à l'élaboration et/ou à la mise en œuvre de projets*
- *Assister le responsable ou cadre dans l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du responsable ou cadre sur des tâches définies*
- *Evaluer régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre. Planifier et/ou organiser en conséquence l'activité des intervenants. Assurer la relation entre les publics accompagnés et les intervenants*

Les missions transverses

- *Effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité*
- *Encadrer une équipe le cas échéant*
- *Coordonner son action dans le cadre de procédures définies, selon des techniques éprouvées*
- *Rendre compte selon les procédures mises en place*
- *Gérer des projets*

3

Les impacts en matière RH

L'Echelon : expérience et niveau de maîtrise du salarié

Focus échelons des intervenants Employés Degré 1 Filière Intervention

Echelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et qui n'effectue pas d'actes essentiels de la vie quotidienne
Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	**Passage en échelon 2 :** A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi **ou** Avoir suivi 42 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1
Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en échelon 3 :** Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir auprès d'un public tel que décrit à l'Art. 5.1 a) **Ou,** Avoir 4 années de pratique en échelon 2 **Et,** Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.

3

Les impacts en matière RH

L'Echelon : expérience et niveau de maîtrise du salarié

Focus échelons des TAM Degré 2 Filière Support

Echelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	**Passage en degré 2 échelon 1 :** Salarié en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi **ou**, Un agent de maîtrise de degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	**Passage en échelon 2 :** A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi degré 2 échelon 1 **ou**, Avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1
Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en échelon 3 :** Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir auprès d'un public tel que décrit à l'Art. 5.1 a) **ou,** Avoir 4 années de pratique en échelon 2 **Et,** Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.

3 Les impacts en matière RH

L'ancienneté

Il co-existe plusieurs types d'anciennetés distinctes pour un même salarié, par exemple :

1. l'ancienneté dans la structure qui se calcule à compter de la date d'embauche, cette ancienneté peut être reconstituée (en lien avec certaines absences, cf ci-dessous) dans la structure qui permet ainsi de calculer l'indemnité de licenciement, ou le congé d'ancienneté,

2. **l'ancienneté dans l'emploi** occupé qui se calcule à partir de l'accès à l'emploi dans la Branche. **Cette ancienneté correspond au critère « d'année de pratique » prévu dans les échelons** (cf partie II du guide paritaire),

3. **l'ancienneté dans la branche** qui se calcule à partir de l'accès à un 1er emploi dans une structure qui applique la convention collective de la Branche, quel que soit l'emploi occupé. Cette ancienneté traduit le parcours professionnel du ou de la salarié.e en reprenant le ou les différents emplois occupés dans une ou des structures de la branche. **Cette ancienneté correspond à l'ancienneté pour le calcul d'un des Eléments Complémentaires de Rémunération** (l'**ECR ancienneté** cf. partie III du guide paritaire).

3

Les impacts en matière RH

Les événements susceptibles d'affecter les différents types d'ancienneté

Il est rappelé que selon l'article IV-17.2 de la CCB : « *Sauf dispositions légales contraires les absences ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté à l'exception des 30 premiers jours consécutifs ou non de maladie non professionnelle par année d'ancienneté dans l'entreprise*. » **Cette règle est applicable tant pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise que de l'ancienneté dans l'emploi.**

Attention les périodes de suspension assimilées à du temps de travail effectif n'impactent pas le calcul de l'ancienneté. Il s'agit notamment des absences suivantes (voir la page 10 du guide paritaire) :

- accident du travail ou maladie professionnelle,
- congé maternité ou congé en vue d'adoption,
- congés payés,
- formations suivies sur le temps de travail,
- etc.

En application de l'article L1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

3

Les impacts en matière RH

L'ancienneté dans l'emploi dans la Branche

L'ancienneté dans l'emploi occupé qui se calcule à partir de l'accès à l'emploi (condition N°1) dans la Branche (condition N°2). **Cette ancienneté correspond au critère « d'année de pratique » prévu dans les échelons**.

Elle peut être inférieure, égale ou supérieure à l'ancienneté dans la structure. A titre d'exemple ci-dessous, le cas concernant le calcul de l'ancienneté dans l'emploi dans la Branche d'un salarié qui a accédé à un nouvel emploi depuis son intégration.

Exemple :

Un salarié sans diplôme a été embauché le 1er juillet 2004 comme Agent à domicile. Il avait travaillé auparavant pendant 5 ans dans une structure de la Branche, sur un emploi identique. Le 1er juin 2010, il a obtenu le DEAVS. Il a changé d'emploi repère et est devenu Auxiliaire de Vie Sociale.

L'ancienneté dans cet emploi sera calculée à partir de la date d'obtention du diplôme, soit le 1er juin 2010.

3 Les impacts en matière RH

Exercices de cas pratiques de calcul de l'ancienneté

Quelques rappels pratiques

cf. power point : exemples de calcul de l'ancienneté

3

Les impacts en matière RH

La formation

La notion de formation apparaît sous plusieurs formes dans la classification de l'avenant 43 :

La formation continue

- *Pour le passage en Echelon 2 :*

Exemple : « Avoir suivi 70 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les missions de l'emploi » (Support TAM degré 2)

- *Pour le passage en Echelon 2 :*

Exemple : Avoir suivi 42 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi» (Intervention/ Employé degré 1)

- *Pour le passage en Echelon 3 :*

Exemple : « 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, à partir de directives » (Support TAM degré 2)

3

Les impacts en matière RH

La formation

La formation diplômante ou certifiante

- *Pour l'accès à l'échelon 1 à partir du degré 2 de la catégorie Employé :*

Exemple : « titulaire du diplôme en lien avec l'emploi exercé » e (Intervention - Employé.e – Degré 2)

- *Pour exercer certaines missions qui doivent être réalisées par les salariés titulaires des diplômes des professions réglementées (cf. actes de soins)*
- *Le diplôme est également valorisé par l'attribution d'un ECR (Elément Complémentaire de Rémunération)*

3 Les impacts en matière RH

L'évaluation

A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, les employeurs devront mettre en place un entretien d'évaluation des salariés tous les deux ans. 12 grilles d'évaluation des salariés réalisées paritairement correspondant aux 12 emplois génériques. Ces évaluations sont obligatoires. « *Chaque salarié.e est reçu.e au moins tous les deux ans, par l'employeur ou son ou sa représentante dûment mandaté.e, en entretien pour une évaluation* ».

Les rubriques :

- *le(s) diplômes ou certification(s),*
- *les thématiques, durées et années des formations suivies,*
- *les publics pour la filière intervention / services d'affectation pour la filière support.*

Le niveau de maîtrise est évalué sur :

- *les principales missions réalisées,*
- *les compétences développées*

Cette évaluation permet de positionner chaque salarié.e dans un degré ainsi que dans l'échelon.

3

Les impacts en matière RH

L'évaluation

L'entretien d'évaluation prévu par l'avenant 43, devient obligatoire **seulement** à compter du 1er octobre 2021. Le premier entretien d'évaluation doit donc être réalisé dans les deux ans qui suivent la date d'entrée en vigueur de l'avenant 43.

Ainsi, en amont de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, les **entretiens d'évaluation ne sont pas obligatoires**

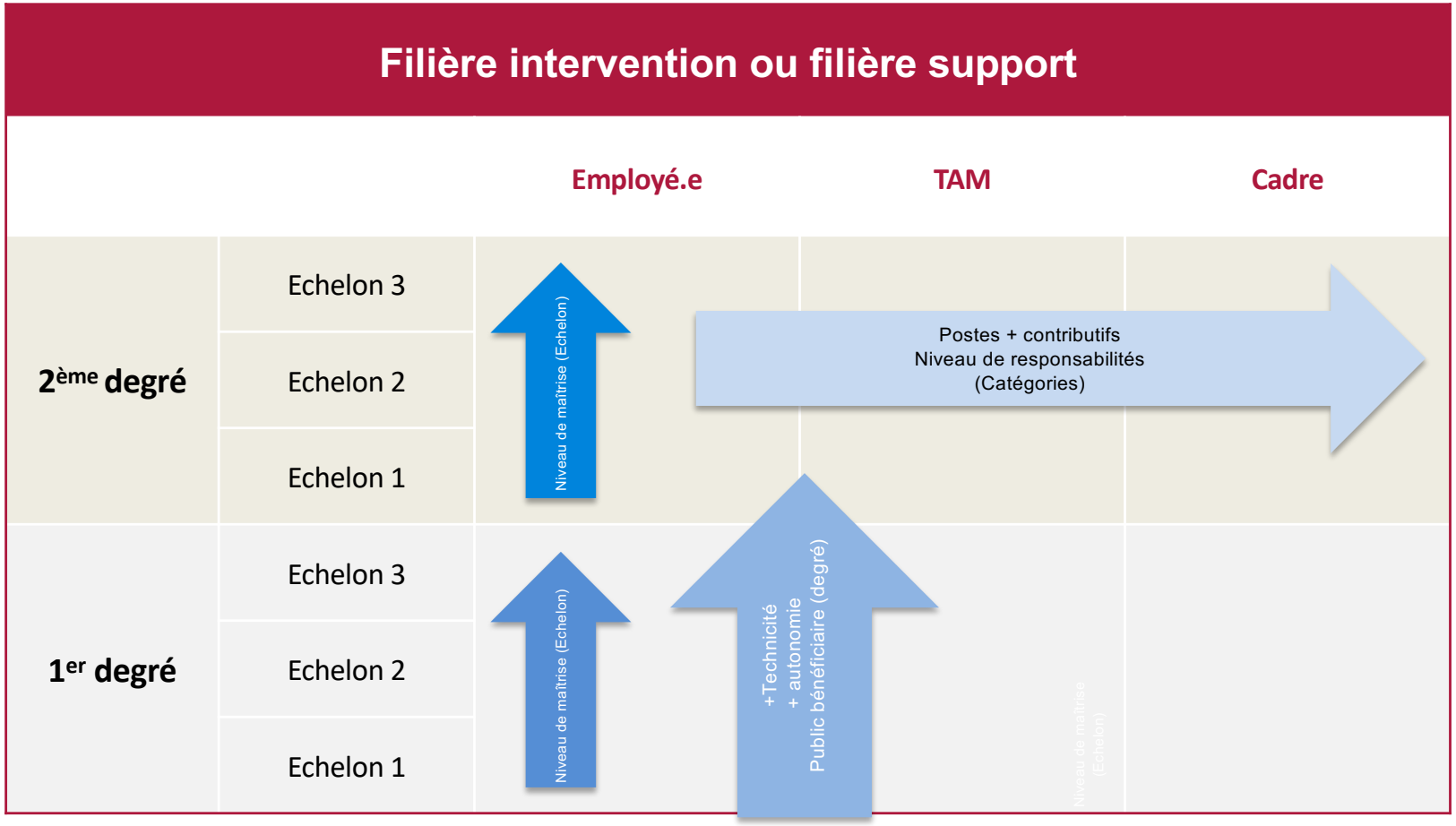
Pour autant en amont de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, les grilles d'évaluation construites par les partenaires sociaux peuvent être utilisées pour aider au reclassement.

Ces grilles d'évaluation des compétences sont en cours de finalisation par les partenaires sociaux et devraient être disponibles fin juin.

A noter : l'entretien professionnel et l'entretien d'évaluation n'ont pas le même objet. Cependant ils peuvent être réalisés en même temps sous réserve de bien distinguer lors de l'entretien les deux objectifs. Des outils différents sont mis à disposition par les partenaires sociaux à cet effet sur le site https://aideadomicile-laBranche.fr/

3 Les impacts en matière RH

La notion de parcours professionnel

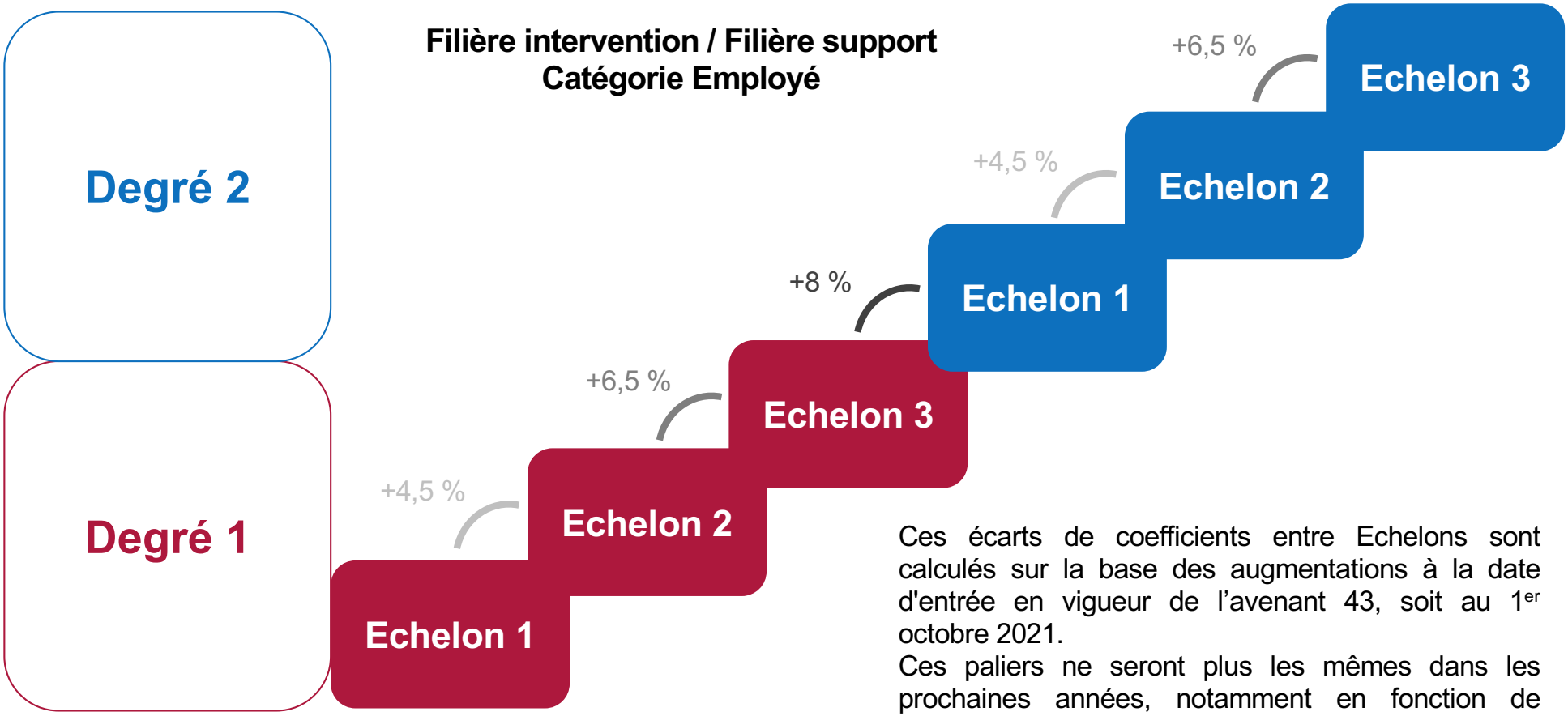


3

Terminologie et principes du nouveau système de rémunération

Evolution du salaire avec le changement de degré et d'échelon

Filière intervention / Filière support
Catégorie Employé



Ces écarts de coefficients entre Echelons sont calculés sur la base des augmentations à la date d'entrée en vigueur de l'avenant 43, soit au 1er octobre 2021.
Ces paliers ne seront plus les mêmes dans les prochaines années, notamment en fonction de l'évolution du smic.

3

Terminologie et principes du nouveau système de rémunération

Le salaire minima hiérarchique

Salaire de base + **Eléments Complémentaires de Rémunération ECR**

Coefficient et valeur du point

5,5€

2 ECR pérennes et personnels

Diplôme

Ancienneté dans la Branche

4 ECR ponctuels et transverses

Tutorat
Apprentissage
Dimanche et JF
Astreinte
Travail de nuit

5 ECR Cadres

Responsabilité
Nombre assos
Complexité
Cadre supérieur
Nb de places

3

Terminologie et principes du nouveau système de rémunération

Le système de rémunération

Maintien d'un système **« coefficient x valeur du point »**

- ***Le coefficient correspond à la classification dans la Catégorie/degré/échelon***
- ***La valeur du point est fixée à 5,50€ (comme actuellement et depuis le 1er janvier 2020)***

Filière intervention Employé.e degré 1			Filière intervention Employé.e degré 2		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coef. 286	Coef. 299	Coef. 318	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

Filière support Employé.e degré 1			Filière support Employé.e degré 2		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coef. 286	Coef. 299	Coef. 318	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

Les niveaux de rémunération sont identiques pour les deux Filières « Intervention » et « Support »

3

Terminologie et principes du nouveau système de rémunération

Les ECR : Eléments Complémentaires à la Rémunération

Les éléments complémentaires de rémunération viennent compléter le salaire de base pour constituer **le salaire minimum hiérarchique conventionnel.** Ils peuvent être de trois sortes :

Les ECR pérennes et personnels (article 19.1)

- ECR Diplôme
- ECR Ancienneté

Les ECR Ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail (article 19.2)

- ECR du travail du dimanche et jours fériés
- ECR astreinte
- ECR travailleurs de nuit
- ECR accompagnement de salariés ou de stagiaire / tutorat

Les ECR spécifiques aux cadres (article 19.3)

- ECR Responsabilités
- ECR nombre d'associations
- ECR Complexité
- 2 ECR cadres supérieurs
- ECR nombre de places en SSIAD

Les ECR sont présentés pages 44 et suivantes de l'accord et dans le tableau récapitulatif des ECR en annexe du guide paritaire page 61 et 62.

3

Terminologie et principes du nouveau système de rémunération

Les ECR pérennes et personnels

ECR « diplôme »

- Diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) : *11 points (60,5 €)*
- Diplôme de niveau 4 (anciennement niveau IV) : *12 points (66 €)*
- Diplôme de niveau 5 (anciennement niveau III) : *14 points (77 €)*
- Diplôme de niveau 6 (anciennement niveau II) : 15 points (82,5 €)
- Diplôme de niveau 7 ou 8 (anciennement niveau I) : 17 points (93,5 €)

ECR « ancienneté »

- 2% après 5 ans d'ancienneté
- 4% après 10 ans d'ancienneté
- 8% après 15 ans d'ancienneté
- 12% après 20 ans d'ancienneté
- 16% après 25 ans d'ancienneté
- 20% après 30 ans d'ancienneté

3

Terminologie et principes du nouveau système de rémunération

Les ECR Ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail

ECR « travail du dimanche et JF »

- Reprise des dispositions actuelles (majoration de 45%)

ECR « astreintes »

- Reprise des dispositions actuelles avec réévaluation des montants

	Non fractionné	Fractionné
Jours ouvrables	8 points (44€)	**10 points (55€)**
Dimanches et jours fériés	**10 points (55€)**	**12 points (66€)**

ECR « travail de nuit »

- proche des dispositions actuelles : majoration de 5% et repos compensateur de 5%

ECR « tutorat »

- pour le tuteur à un élément complémentaire de rémunération : 7 points (38,5€). Si le tuteur accompagne simultanément un deuxième salarié ou stagiaire, l'ECR est majoré de 2 points
- Pour le maitre d'apprentissage à un élément complémentaire : 11 points (60,5€). Si le tuteur accompagne simultanément un deuxième apprenti, l'ECR est majoré de 2 points

3

Terminologie et principes du nouveau système de rémunération

Les ECR spécifiques aux cadres

Il existe 5 types d'ECR pour les cadres :

- ECR Responsabilité
- ECR Association
- ECR Complexité
- ECR Cadre supérieur
- ECR Nombre de place

3

Terminologie et principes du nouveau système de rémunération

Tableau récapitulatif des ECR

	Type d'ECR	Versement Proratisé	Modalités de calcul	Bénéficiaires
Pérennes et personnels	Diplôme	Oui	Points selon le niveau du diplôme	Salariés titulaires d'un diplôme reconnu par la Branche
	Ancienneté	Oui	% du salaire de base selon le nombre d'années d'ancienneté dans l'emploi dans la Branche	Tous les salariés
Ponctuels et transverses	Travail du dimanche et jours fériés	Non	Majoration du Taux horaire OU repos compensateur	salariés concernés par le travail du dimanche et jour férié
	Astreinte	Oui	Points par période de 24 heures	salariés concernés par les astreintes
	Travailleurs de nuit	Non	Majoration de salaire ET repos compensateur	Salariés avec le statut de travailleur de nuit
	Accompagnement de salariés ou stagiaires / tutorat/maitre d'apprentissage	Non	Points selon l'action de tutorat ou de maitre d'apprentissage	Salariés exerçant la fonction tutorale

3

Terminologie et principes du nouveau système de rémunération

	Type d'ECR	Versement Proratisé	Modalités de calcul	Bénéficiaires
Spécifiques cadres	Responsabilité	Oui	Points selon le nombre de salariés en ETP	**Cadres de Degré 1 et 2** (Psychologue, Responsable de service, Responsable d'entité, Chef.fe de service, Directeur.trice d'entité, Directeur.trice de service, Directeur.trice général.e d'entité, Médecin, Doctoresse,Médecin, Doctoresse Coordinateur.trice)
	Associations	Oui	Points selon le nombre d'associations	**Cadres de Degré 2** (Directeur.rice de Fédération départementale)
	Complexité	Oui	Points selon le nombre d'activités développées (liste) Minimum 12 mois d'ancienneté dans l'emploi	**Cadres de Degré 1 et 2** (Psychologue, Responsable de service, Responsable d'entité, Chef.fe de service Directeur.trice d'entité, Directeur.trice de service Directeur.trice général.e d'entité, Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinateur.trice)
	Cadre supérieur.e (a)	Oui	Points selon l'année d'ancienneté dans l'emploi et les fonctions exercées	**Cadres de Degré 2** (Psychologue, Responsable d'entité, Chef.fe de service Directeur.trice d'entité, Directeur.trice de service Directeur.trice général.e d'entité, Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinateur.trice)
	Cadre supérieur.e (b)	Oui	Points selon l'année d'ancienneté dans l'emploi et les fonctions exercées	**Cadres de Degré 2** (Directeur.trice général.e d'entité)
	Nombre de places	Oui	Points selon le nombre de places gérées	**Cadre de Degré 1** (Coordinateur.trice de service de soins)

4

Appliquer les nouveaux systèmes de classification et de rémunération pour les salariés en poste et les futurs recrutements

4

Appliquer les nouveaux systèmes de classification

Introduction

En attente de l'agrément et de l'extension de l'avenant 43, les services doivent mettre en œuvre la reclassification des salariés pour une mise en application au 1er octobre 2021.

Deux situations sont à considérer :

- *les salariés actuellement en poste,*
- *les recrutements avant le 1er octobre.*

4 Les salariés actuellement en poste

3 temps permettant d'atteindre la reclassification finale

Préparatoire

Recueil des éléments RH

Reclassification

Textes de référence : Avenant 43,
Guide paritaire
Analyse des activités, situations de travail
Ancienneté dans l'emploi, dans la Branche
Outils : Matrice d'aide à la reclassification,
Grille d'évaluation paritaire

Salaire minima hiérarchique Base + ECR

Traitement des « Maintien de salaire »

Notification de reclassement

Fiche de poste

Avant Avenant 43 → **Après Avenant 43**

S'applique à tous les salariés

4

Les salariés actuellement en poste

La phase préparatoire consistera donc à recueillir tous les éléments RH qui permettront l'atteinte de la reclassification finale et la détermination de la rémunération

- *La fiche de poste si elle existe*
- *Ancienneté dans l'emploi dans la branche, pour le calcul de l'échelon (notion qui existe déjà dans la CCB depuis longtemps)*
- *Ancienneté dans la branche pour le calcul de l'ECR*
- *Le public accompagné, les principales missions réalisées*
- *Le contrat de travail*
- *Les formations en lien avec l'emploi exercé*
- *Les entretiens d'évaluation, les entretiens professionnels le cas échéant*
- *Les diplômes et leur niveau*

- La classification actuelle : emploi repère dans la catégorie (A à I)

- Les Eléments permettant la comparaison de la rémunération actuelle avec celle issue de l'avenant 43 : le coefficient de rémunération ; le montant des primes conventionnelles perçues (primes d'encadrement et prime d'infirmier) ; le salaire reconstitué le cas échéant en cas d'absence pendant la période de référence de 3 mois.

4

Les salariés actuellement en poste

Synthèse du recueil des données RH

		Avenant 43	En lien avec le poste	En lien avec le salarié	Données à préparer
Salaire minima hiérarchique	**Salaire de base**	Emploi générique Filière/Catégorie/Degré	Complexité – responsabilité		
		Public/service	*		Ancienne classification / emploi repère
		Missions principales	*		Fiche de poste
		Missions transverses	*		Contrat et avenants
		Echelon		Expérience Niveau de maîtrise	
		Années de pratique dans l'emploi		*	Historique avant intégration dans la structure et dans l'emploi actuel
		Formation en lien avec l'emploi		*	Formations effectuées
		Appréciation par l'encadrement		*	Entretiens d'évaluation
	ECR	Les ECR pérennes et personnels			Historique avant intégration dans la structure
		ECR - Ancienneté dans la Branche		*	Certificats de travail antérieurs
		ECR - Diplôme	Pour certains	*	Niveau de formation qualifi-ante avec copie des diplômes
		Les ECR Ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail			Etude de la situation de travail
		ECR - Travail du dimanche et jours fériés	*		
		ECR - Astreinte	*		
		ECR - Travailleurs de nuit	*		
		ECR - Accompagnement de salariés ou de stagiaire / tutorat	*		
		Les ECR spécifiques aux cadres :			Organisation de la structure
		ECR - Responsabilité	*		
		ECR - Nombre d'associations	*		
		ECR - Complexité	*		
		ECR - Cadres supérieurs (a ou b)		*	Historique avant intégration dans la structure
		ECR - Nombre de places	*		

4 Les salariés actuellement en poste

La classification - Phase 1 : Déterminer l'emploi générique

	Filieres intervention / support		
	Catégories		
	Employé	TAM	Cadre
Degré 1	A / B (dont Agent et Employé à domicile …)	D (dont TISF, Assistant Resp de Secteur)	F / G (dont Cadre de secteur, Infirmier Coordinateur, Responsable d'Entité)
Degré 2	B / C (dont AVS, AMP, Aide-Soignant…)	E (dont Infirmier, EJE, Chargé d'évaluation, Responsable de Secteur)	H / I (dont Directeur Fédération Départementale, Directeur d'Entité, Directeur Général d'Entité)

Un premier tableau (ci contre) fait le lien entre les catégories précédemment définies (de A à I) et le positionnement au sein des emplois-génériques.

Le deuxième tableau (ci-dessous) fait le lien entre les emplois repères les plus courants au sein de la Branche et leur position.

	Filière Intervention			Filière Support		
	Catégorie			Catégorie		
	Employé.e	Technicien.ne / Agent.e de maîtrise	Cadre	Employé.e	Technicien.ne / Agent.e de maîtrise	Cadre
Les emplois	**Degré 1** Agent.e à domicile Agent.e polyvalent.e Employé.e à domicile Livreur.vreuse de repas Garde d'enfant	**Degré 1** Technicien.ne de l'intervention Sociale et familiale Moniteur.trice - éducateur.trice	**Degré 1** Psychologue	**Degré 1** Agent.e employé.e de bureau Agent.e employé.e d'entretien	**Degré 1** Secrétaire de direction Assistant.e technique Secrétaire médical.e Assistant.e responsable de secteur	**Degré 1** Cadre administratif ou technique Cadre de secteur ou de proximité Coordinateur.trice de service de soins Responsable de service Responsable d'entité Responsable qualité Chef.fe de service
Les emplois	**Degré 2** Auxiliaire de Vie Sociale Aide Médico-Psychologique Aide-soignant.e Auxiliaire de puériculture	**Degré 2** Infirmier.e Chargé.e d'évaluation Educateur.trice de Jeunes Enfants Ergothérapeute Délégué.e à la tutelle Médiateur.trice familiale Podologue-pédicure Diététicien.ne Psychomotricien.ne Educateur.trice spécialisé.e	**Degré 2** Médecin Sage-femme	**Degré 2** Secrétaire Aide comptable Hôte d'accueil Technicien téléalarme	**Degré 2** Assistant.e de direction Chargé.e de développement Comptable Formateur formatrice Responsable de secteur Conseiller.e technique Maître.sse de maison Accompagnant.e de proximité Qualiticien.ne	**Degré 2** Directeur.trice de fédération départementale Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice général.e d'entité Médecin coordinateur.trice

Ces tableaux ne sont toutefois qu'indicatifs car il faudra vérifier salarié par salarié, le classement antérieur, la réalité des publics et des missions au regard des définitions des emplois génériques.

4 Les salariés actuellement en poste

Exemple de définition

L'ancien emploi repère d'Agent à domicile (catégorie A) est intégré dans une définition plus générique Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 1.

L'ancien emploi repère d'Employé à domicile (catégorie B) est intégré dans une définition plus générique Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 1 ou degré 2 selon les critères et conditions d'emploi.

L'ancien emploi repère d'Auxiliaire de vie sociale (catégorie C) est intégré dans une définition plus générique Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 2.

L'ancien emploi repère de responsable de secteur, (catégorie E), est intégré dans une définition plus générique Filière Support / Catégorie Technicien Agent de maîtrise / Degré 2.

4 Les salariés actuellement en poste

Distinguer le degré 1 et le degré 2

La distinction se fait au regard de l'articulation entre la définition des publics et celles des principales missions qui sont précisées dans chaque Degré.

Le Degré a pour but d'exprimer le degré de complexité des missions du salarié au regard de la technicité qu'elles requièrent et de la plus ou moins grande autonomie des publics accompagnés.

Degré 1	Degré 2
Parmi le public vous trouverez : - les personnes ne pouvant pas faire les actes ordinaires et essentiels de la vie courante en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères	**Parmi le public vous trouverez :** - les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante
Parmi les principales missions : - à l'exception des intervenant.es positionné.es en Degré 1 - Echelon 1, aider les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne tels que définis dans le guide paritaire visé à l'article 11 du présent titre	**Parmi les principales missions :** - aider à faire (stimuler, encourager, accompagner, apprendre à faire) et/ou faire à la place les actes essentiels de la vie courante tels que définis dans le guide paritaire visé à l'article 11 du présent titre

4 Les salariés actuellement en poste

Distinguer le degré 1 et le degré 2

Exemple

Une salariée Employée à domicile (Catégorie B) intervient principalement pour aider des *personnes ne pouvant pas, en totale autonomie, se déplacer, s'habiller, faire leur toilette (actes essentiels de la vie quotidienne).*

Le public bénéficiaire correspond à celui décrit dans la Catégorie Employé, Degré 1

Cette principale mission correspond à celles décrites dans la Catégorie Employé, Degré 1

La salariée sera positionnée dans la Filière Intervention, Catégorie Employé, Degré 1

4 Les salariés actuellement en poste

Distinguer le degré 1 et le degré 2

Autre exemple

Une salariée Employée à domicile (Catégorie B) intervient principalement pour aider les *personnes en perte d'autonomie, qui sont, le plus souvent, dans l'incapacité de faire leur toilette seule, dans l'incapacité de se lever d'un fauteuil pour se déplacer, dans l'incapacité de s'alimenter seules. Lors de la plupart des interventions, la salariée doit faire à la place de la personne âgée dépendante ou de la personne en situation de handicap.*

- Le public bénéficiaire dont la perte d'autonomie correspond à celle décrite dans la Catégorie Employé, Degré 2
- Les principales missions montrent que l'assistance apportée requiert plus de technicité (en lien avec l'incapacité à faire seul) et nécessite de faire à la place des personnes : cela correspond aux missions décrites dans la Catégorie Employé, Degré 2
- La salariée a au moins 4 années de pratique pour des actes essentiels de la vie quotidienne auprès d'un public décrit à l'article 5.1a) – Article 13.1

4 Les salariés actuellement en poste

Distinguer le degré 1 et le degré 2 - Suite aux exemples

Au regard de cette articulation entre les publics, les principales missions, et les 4 années de pratiques pour des actes essentiels, il est possible que cette salariée soit positionnée au Degré 2.

Ce positionnement va être affiné au regard des critères prévus dans les Echelons, cf infra (à partir de la page 27).

Ainsi si la salariée a *a minima* 8 années de pratique dans l'emploi,

+ Si la salariée bénéficie d'une appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte. (critère Degré 1, Echelon 3)

Et si dans ses 8 années de pratique dans l'emploi, la salariée a au moins 4 années de pratique pour des actes essentiels de la vie quotidienne auprès de public défini à l'article 5.1.a (critère Degré 2, Echelon 1),

Alors elle sera positionnée en Degré 2.

Ou

Ainsi si la salariée a suivi 147 h de formation en lien avec les principales missions de l'emploi, dont 105h permettant d'intervenir auprès de public défini à l'article 5.1.a (critère Degré 1 Echelon 3),

+ Si la salariée bénéficie d'une appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte (critère Degré 1, Echelon 3)

Et si la salariée a au moins 4 années de pratique pour des actes essentiels de la vie quotidienne auprès de public défini à l'article 5.1.a (critère Degré 2, Echelon 1)

Alors elle sera positionnée en Degré 2

4 Les salariés actuellement en poste

Les actes essentiels

Actes essentiels : page 11 du guide paritaire

Les actes essentiels de la vie quotidienne et assimilés à des actes de soins doivent être réalisés par les salariés titulaires des diplômes des professions réglementées (aides-soignants, infirmières…).

Il est rappelé que les intervenants Catégorie « Employé Degré 1 Echelon 1 » ne doivent pas intervenir pour de l'aide aux personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne.

Les structures devront établir la façon dont le terme « principalement » doit être entendu/compris, dans la mise en oeuvre de la reclassification. Pour rappel, le recours à cette notion de « principalement » n'est pas nouveau (les anciennes dispositions renvoyaient au terme « essentiellement ») et permet aux structures une articulation dans la détermination des missions à réaliser.

4 Les salariés actuellement en poste

La classification - Phase 2 : déterminer l'échelon

Quelques rappels pratiques

- *Tous les éléments RH de la phase préparatoire sont importants à ce stade*
- *Il y a une distinction à porter entre le passage en échelon 2 et l'échelon 3. Pour l'échelon 2 il n'y a pas de critère cumulatif. Pour l'échelon 3 il y a deux critères cumulatifs*
- *Le salarié pourra passer en échelon 3 selon les conditions décrites dans la grille. Le OU et le ET ont une importance. C'est l'employeur qui décide du passage, il n'y a pas d'automaticité. Tous les salariés n'ont pas vocation à passer en échelon 3. À noter que les employeurs devront réaliser tous les deux ans les entretiens d'évaluations*
- *Reclassification : pas d'historique dans les degrés et les échelons> raisonnement par rapport à l'histoire du salarié dans son poste actuel (ancienneté dans l'emploi dans la branche)*
- *L'échelon 3 est l'échelon de la « parfaite maitrise » ou de l'expertise. Tous les salariés ne sont pas voués à aller en échelon 3*

Une seule fois, à un moment « T », pour tous les salariés en poste.

4 Les salariés actuellement en poste

Exercices de cas pratiques reclassification

Quelques rappels pratiques

cf. power point : des études de cas

Appréhender concrètement l'avenant 43 et son déploiement

Support de formation réalisé avec les concours financiers du Groupe AG2R La Mondiale