Appréhender concrètement l'avenant 43 et son déploiement

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

4

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

4 La reclassification

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

La classification

Phase 2 : déterminer l'échelon

La reclassification va s'effectuer en une seule fois pour tous les salariés en poste.

Au moment de la mise en application de l'avenant 43 : il n'y a pas d'historique dans les degrés et les échelons. il convient donc de reconstituer le parcours du salarié par rapport à son poste actuel, comme s'il était déjà passé d'échelon en échelon, en **respectant les conditions de passage, notamment celles précisées dans l'échelon1 du degré 2**.

Quelques rappels pratiques

Tous les éléments RH de la phase préparatoire sont importants à ce stade

Utiliser les tableaux des conditions de passage dans les échelons :

- *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. 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.

À noter que les employeurs devront réaliser tous les deux ans les entretiens d'évaluation.

4

La reclassification

Rappels méthodologiques pour mener la reclassification des salariés actuellement en poste

1 - identifier l'emploi générique (Filière/Catégorie/Degré)

À partir de la classification actuelle du poste (emploi repère et catégorie A, B…), utiliser les tableaux de positionnement dans les 12 emplois génériques (p 15 et 16 du guide paritaire).

- Il peut y avoir plusieurs hypothèses entre degré 1 et degré 2.

Analyser les **interventions principalement réalisées** au sein du poste actuel

Par exemple pour la Filière Intervention / Catégorie Employé : *la distinction entre le Degré 1 et le Degré 2 « se fait au regard de l'articulation entre la définition des publics et celles des principales missions qui sont précisées dans chaque Degré ».*

Le **public accompagné** en situation d'incapacité à faire seul ou ne pouvant pas faire les actes ordinaires et essentiels de la vie courante en totale autonomie,

Les **principales missions réalisées**, notamment les actes essentiels

Distinguer les missions relevant du fait d'« aider à faire » ou de « faire à la place de »

2 - Déterminer l'échelon

À partir des tableaux de conditions de passage d'échelons, il s'agit dans tous les cas de reconstituer l'historique professionnel du salarié à la lumière du parcours qu'il aurait suivi dans les échelons.

4

La reclassification

Reclassification des salariés actuellement en poste

Cas pratiques

cf. power point : études de cas

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

4 Le calcul de la rémunération

Rémunération pour les salariés actuellement en poste

Cas pratiques

cf. power point : études de cas

4 Les salariés actuellement en poste

Principe du maintien de salaire

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, à emploi équivalent, il ne doit pas y avoir de réduction de la rémunération.

Dans le cadre de ce **travail de comparaison**, nous préconisons de **ne pas intégrer les ECR ponctuels et transverses** liés à l'organisation du travail qui ne sont versés que si l'objet de l'ECR est réalisé (ex : astreinte, travail de nuit…).

Il convient ensuite de procéder à la comparaison avec le **salaire brut mensuel versé avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43**, afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de réduction de la rémunération.

4 Les salariés actuellement en poste

Principe du maintien de salaire

Le salaire brut mensuel pris en **référence** avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43 est le **salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois précédant l'entrée en vigueur de l'avenant 43.**

Les éléments compris dans le salaire brut mensuel pris en référence sont : coefficient X valeur du point, le cas échéant prime infirmier, le cas échéant prime liées à l'encadrement. Il est fait exclusion des heures complémentaires ou heures supplémentaires réalisées, des majorations de salaire pour travail du dimanche, astreinte, travail de nuit, etc. Toute absence intervenue au cours de cette période de référence, rémunérée ou non (congés payés, congés sans solde, maternité, maladie, congé parental, etc) est neutralisée. Le salaire doit alors être reconstitué au regard de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait été normalement présent.

La comparaison peut aboutir à ce que le salarié ait une rémunération supérieure à partir du 1er octobre que ce qu'il percevait jusque-là. Dans ce cas, pas de difficulté, il bénéficie pleinement de l'avenant 43.

Mais elle peut aussi aboutir à ce que le salarié ait un salaire inférieur à celui qu'il perçoit déjà (notamment dans le cas où le salarié a été embauché avec une rémunération supérieure à la rémunération conventionnelle). Dans ce cas, il faudra calculer une **indemnité différentielle à verser au salarié chaque mois afin de lui maintenir son ancien niveau de rémunération**. **Lorsqu'il bénéficiera d'une évolution par la suite (changement d'échelon, de degré, augmentation des ECR) cela viendra réduire ou supprimer l'indemnité différentielle.**

4

Les salariés actuellement en poste

Principe du maintien de salaire

Exemple: Situation poste actuel

Comptable recruté depuis le 2 avril 2012 actuellement classé en Catégorie G coefficient 633 (ce classement est donc supérieur aux dispositions conventionnelles en vigueur cat. E coeff. 427)

Etape 1 : détermination de la classification de reclassement

En application des dispositions conventionnelles en vigueur l'emploi de comptable relève de la catégorie E – le tableau de reclassement prévu à l'article 2 de l'avenant 43 positionnait donc cet emploi :

- Filière support
- Catégorie TAM
- Degré 2

La structure a surclassé l'emploi de ce salarié d'une part dès l'embauche en le classant en catégorie F (statut cadre conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur) puis en poursuivant son avancement en catégorie G.

Le sur-classement est acquis par le salarié. En conséquence, il doit être reclassé comme suit dans l'avenant 43 :

- Filière support
- Catégorie Cadre
- Degré 1

4

Les salariés actuellement en poste

Principe du maintien de salaire

Etape 2 : détermination de l'échelon de reclassement (ancienneté ou formation)

Nous posons le postulat que ce salarié occupe la même fonction depuis son embauche (2 avril 2012) et ne justifie pas d'autres expériences professionnelles dans le même emploi dans la même branche.

Ancienneté au 1er octobre 2021 : 9 ans et 7 mois

Les périodes d'absences non prises en compte dans l'ancienneté dans l'emploi dans la branche doivent être éventuellement déduites de ce calcul.

Si ce salarié n'a pas été absent : il est reclassé en échelon 2. Eventuellement après évaluation, pourrait-il être classé en échelon 3. Nous posons le postulat qu'il reste classé en échelon 2.

Le salarié bénéficiera donc du coefficient de base 507.

4

Les salariés actuellement en poste

Principe du maintien de salaire

Etape 3 : détermination ECR diplôme

Nous posons le postulat que ce salarié est titulaire d'un diplôme de comptabilité et de gestion (DGC) classé en niveau 6 (anciennement niveau II) / diplôme en lien avec l'emploi occupé.

Le salarié bénéficiera donc d'un ECR Diplôme de 15 points.

Etape 4 : détermination ECR Ancienneté

Nous posons le postulat que ce salarié n'a pas réalisé d'autres expériences professionnelles tout emploi confondu dans la branche autre que celle réalisée depuis son embauche dans la structure.

Ancienneté au 1er octobre 2021 : 9 ans et 7 mois

Les périodes d'absences non prises en compte dans l'ancienneté dans la branche doivent être éventuellement déduites de ce calcul.

Si ce salarié n'a pas été absent, il bénéficiera donc d'un ECR Ancienneté de 2 %

4

Les salariés actuellement en poste

Principe du maintien de salaire

Etape 5 : autres ECR

A notre sens, le salarié ne peut pas bénéficier d'autres ECR prévus par l'avenant 43

Salaire de reclassement :

Coefficient de Base : 507

+ ECR diplôme : 15

+ ECR Ancienneté 2 %

Rémunération mensuelle brute de 2 928,42 euros

Salaire de référence maintenu :

Moyenne des trois derniers mois précédent le 1er octobre

Exemple : Coefficient perçu 633 = 3 481,5 euros mensuel brut

Indemnité différentielle de maintien : 3 481,5 - 2 928,42 = 553,08 euros

4

Les salariés actuellement en poste

Principe du maintien de salaire

Le salarié percevra donc une **indemnité différentielle de maintien** pour assurer le maintien de son salaire.

Pour rappel, le **salarié perçoit actuellement une rémunération supérieure aux dispositions** conventionnelles : s'il avait été classé conformément aux dispositions conventionnelles il aurait dû percevoir actuellement :

- catégorie E
- coefficient **427** (année 10)
- rémunération mensuelle : 2 348,5 euros

On constate ainsi que l'avenant 43 aurait dû augmenter son salaire de l'ordre de 300 € brut /mois (Il aurait en effet été reclassé en filière support, catégorie TAM, degré 2, échelon 2, soit un coefficient de **456**, auquel s'ajoutent les ECR Diplôme et Ancienneté), mais comme la structure l'avait déjà surclassé, il ne bénéficie pas d'augmentation de salaire au 1er octobre 2021.

Une structure peut toujours décider d'avoir une pratique plus favorable que l'application stricte de l'avenant 43 sous réserve de son opposabilité aux financeurs.

4 Les salariés actuellement en poste

Principe du maintien de salaire

Etape 6 : augmentation à venir

Le salarié restera classé ainsi sauf modification de fonction.

Lors d'éventuelles augmentations de la valeur du point ou dans le cas de la variation de l'ECR Ancienneté par exemple, c'est l'indemnité différentielle de maintien qui sera réduite. Ainsi à 10 ans d'ancienneté, l'ECR ancienneté passera de 2 à 4 %.

Salaire de Reclassement à 10 ans d'ancienneté :

- Coefficient de Base : 507
- + ECR diplôme : 15
- + ECR Ancienneté 4 %

Rémunération mensuelle brute de 2 985,84 euros

Indemnité différentielle de maintien : 3 481,5 - 2 985,84 = 495,66 euros

Pour mémoire au 1er octobre 2010, l'indemnité différentielle de maintien était de 553,08 euros

La rémunération du salarié restera identique jusqu'à la résorption totale de l'indemnité différentielle de maintien.

4 Les salariés actuellement en poste

La notification individuelle de reclassement

Une fois la reclassification déterminée, le principe de maintien de salaire acté (via, le cas échéant, l'attribution d'une indemnité différentielle, une notification de reclassement est transmise au salarié ainsi que sa fiche de poste. Conformément à l'article L. 2254-1 du code du travail :

« Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables. »

En effet, la jurisprudence considère que le changement de grille de classification conventionnelle dès lors qu'il intervient dans le strict respect des dispositions conventionnelles ***« est opposable au salarié, celui-ci ne pouvant se prévaloir d'aucun droit au maintien de sa qualification antérieure »*** sauf clause ambigüe du contrat de travail. *Cf. Services juridiques UNA*

En cas de contestation :

- tentative de résoudre la situation à l'amiable.
- saisir la commission nationale de recours et de suivi par l'intermédiaire d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs nationales, représentatives au niveau de la Branche.
- le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'homme.

Un modèle de notification est disponible en annexe du guide paritaire (p 79)

4

Les recrutements

2 temporalités

Juin à octobre → toujours classification emploi repère transition pour préparer la nouvelle façon de présenter les postes

Octobre → classification emploi générique

12 emplois génériques

Chaque salarié.e doit être positionné.e 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 les missions transverses qu'il exerce.

4 Les recrutements

Une méthodologie inchangée

Définir les besoins → **Elaborer la fiche de poste** → **Construire l'offre d'emploi** → **Décliner le Salaire minimum hiérarchique** → **Entretien de recrutement** → **Signature du contrat**

Chaque salarié.e doit être positionné.e dans un emploi générique et doit bénéficier d'une fiche de poste

Aborder l'avenant 43 et ces conséquences à venir lors des entretiens ainsi qu'au moment de la signature du contrat de travail

La fiche de poste décrit les publics accompagnés/le service d'affectation, ainsi que les missions principales et les missions transverses de l'emploi générique. Elle vient préciser de manière spécifique et individuelle les missions, activités exercées par le/la salarié.e, ainsi que les compétences requises, en fonction des métiers.

La structure peut désormais choisir librement les intitulés des postes

4

Les recrutements

Exercices de cas pratiques recrutement

Quelques rappels pratiques

cf. power point : études de cas

5

Mettre en œuvre opérationnellement l’avenant 43

Introduction

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

- *Les étapes*
- *Les enjeux juridiques, de communication*
- *Les outils UNA à votre disposition*

Plusieurs outils sont mis à la disposition des adhérents qui sont à adapter en fonction de vos choix d'organisation et de la taille de la structure. Les étapes sont des préconisations qui vous sont proposées dans ce chapitre, qui sont là pour vous aider dans la mise en œuvre de l'avenant 43, elles ne sont pas obligatoires. Il en est de même pour les outils.

5 Mettre en œuvre l'avenant 43

juin
Agrément

juillet / août

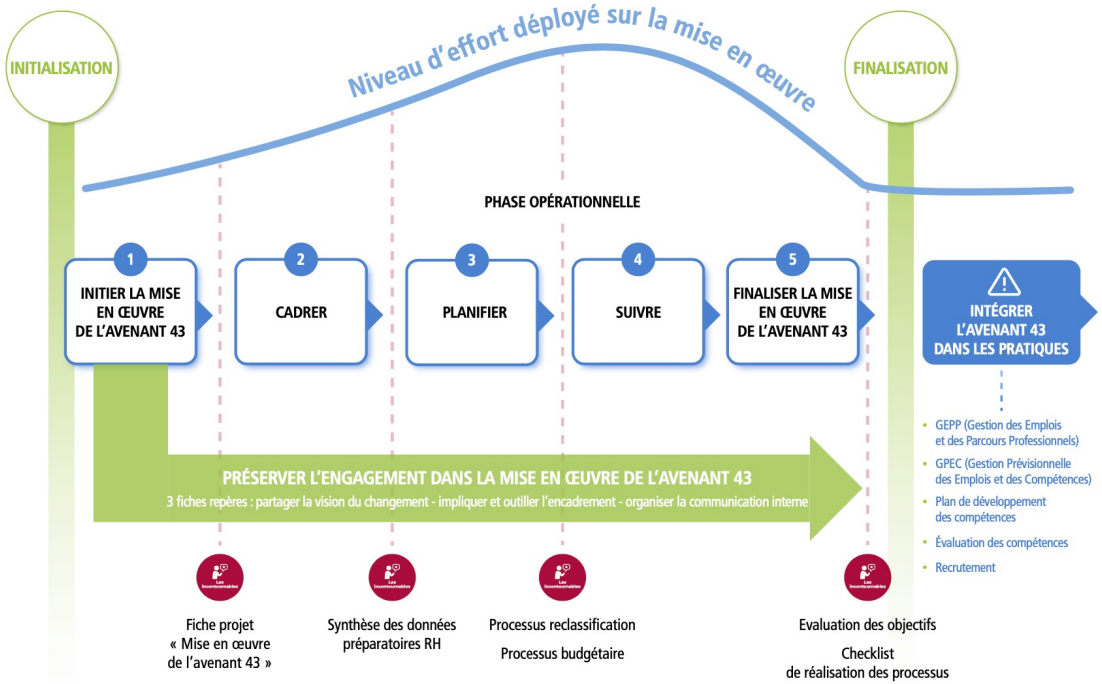
août - septembre

1er octobre
Extension

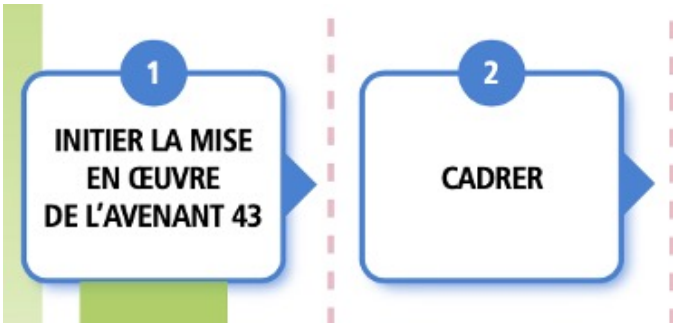
PRÉPARATION | **SIMULATION** | **RÉALISATION** | **APPLICATION**

Notification de reclassement

Le déroulement idéal de la mise en œuvre de l'avenant 43/2020



5 Etape 1 : la préparation



Méthodologie de projet arrêtée

Acculturation des directeurs et RRH et communication aux équipes parties prenantes

Plan de communication établi

Synthèse des données RH effectuée

Les bonnes pratiques

Equipe projet en lien avec les instances
- CSE
- CA
- CODIR

Commission de reclassement

Accompagner le changement

Les acculturations directeurs, CODIR, RRH

Les enjeux juridiques

Le droit à l'information pour les salariés

Les outils à mobiliser

Guide de bonnes pratiques
- Fiche projet
- Outil de planification/ Gantt

Plan de communication interne
Argumentaire RH

Dans cette première étape, l'accent est porté sur la constitution d'une équipe projet, dans laquelle les rôles sont définis clairement ainsi que sur l'organisation de la mise en œuvre de la reclassification.

5

Etape 1 : la préparation

Les bonnes pratiques

En fonction du choix d'organisation et de la taille de la structure :

- *la fiche projet,*
- *le dispositif de pilotage du chef projet et de son équipe,*
- *la commission de reclassement :* dans des structures de taille moyenne à grande, il peut être recommandé de mettre en place ce type de commission – harmonisation des pratiques, arbitrage de cas frontières, hypothèse de reclassement, garantie de l'objectivité …

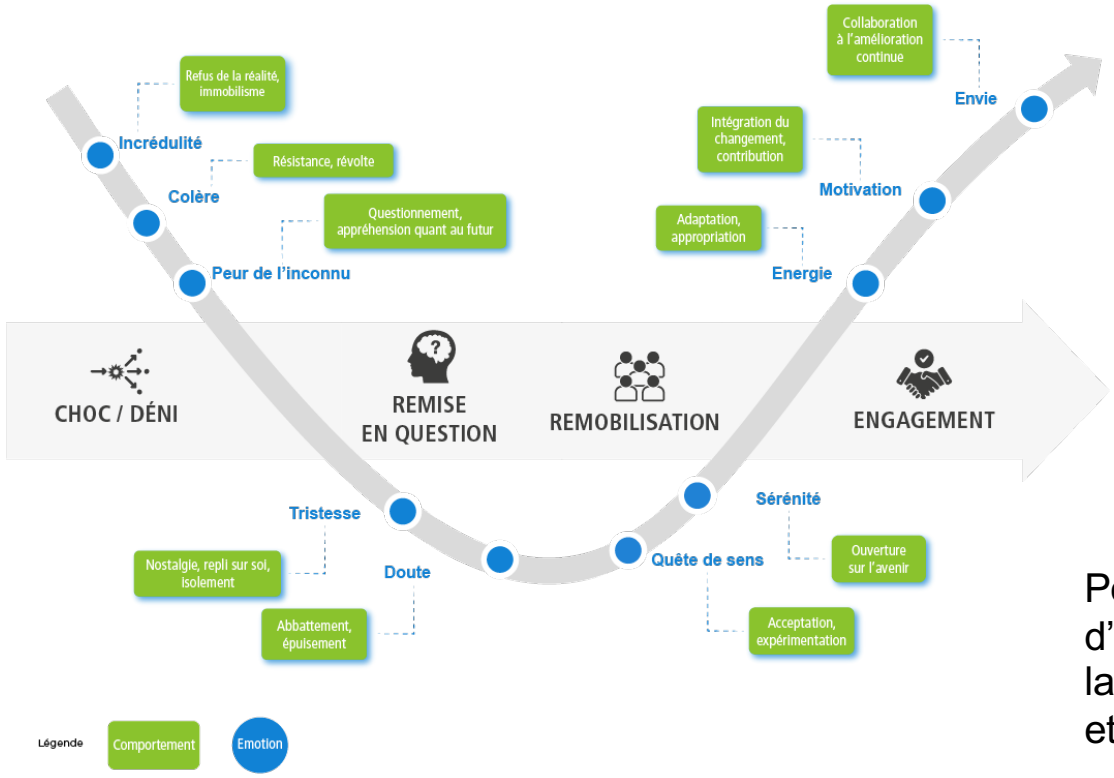
➡ **S'entourer, et garantir le déroulement objectif et harmonisé de la reclassification**

5

Etape 1 : la préparation

Accompagner le changement

Accompagner le changement pour intégrer et ancrer en amont les transformations, en levant les éventuelles résistances et autres réticences pour finalement offrir une gestion du changement positive et totalement réussie : **la courbe du changement**



Pour cela il est essentiel d'impliquer et d'outiller les responsables hiérarchiques : la formation / l'acculturation des directeurs et RRH

5

Etape 1 : la préparation

La communication interne

La mise en place de l'avenant 43 est un évènement sans précèdent qui :

- *bouleverse les habitudes,*
- *offre de nouvelles perspectives d'évolution pour les salariés,*
- *risque d'engendrer des pertes de repères, des tensions et autres situations délicates*

Il est essentiel de communiquer sur le projet, les étapes et les résultats

- *avec les équipes, le CA et le CSE*

L'outil argumentaire RH réunit :

- *Les arguments présentant les apports de l'avenant 43 par thématiques,*
- *Le tableau des éléments de communication répondant à chaque public-cible de l'organisation interne*

  (Gouvernance, Direction, Encadrement opérationnel, CSE, Salariés de la filière support et de la filière intervention

- *un plan de communication interne*

→ **Rassurer, mobiliser, animer le dialogue social,-cibler et rythmer la communication**

5

Etape 1 : la préparation

Les enjeux juridiques – le droit à l'information

Il s'agit également aussi dans cette étape, de traiter de l'enjeu du **droit à l'information**.

L'employeur lié par une convention ou un accord collectif doit :

- donner au salarié, au moment de l'embauche, une notice d'information sur les textes conventionnels applicables,
- fournir un exemplaire des textes aux élus (CSE et, le cas échéant, CSE d'établissement) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés,
- communiquer chaque année aux élus et aux délégués syndicaux la liste des modifications apportées à ces textes. À défaut d'élus, cette dernière information est transmise aux salariés,
- en mettre un exemplaire à la disposition du personnel sur le lieu de travail, un avis devant être communiqué aux salariés à ce sujet, et sur l'intranet de l'entreprise.

Il n'existe donc aucune obligation de consultation préalable du CSE avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43. **Compte tenu de l'importance et de l'impact de l'avenant 43 : le CSE doit être informé de l'entrée en vigueur à venir et des démarches qui seront mises en œuvre par l'association et pour le salarié**.

En effet, au carrefour des changements provoqués par la mise en œuvre de l'avenant 43, **le CSE constitue le lieu de dialogue social incontournable dès l'initialisation de la démarche afin d'expliquer l'avenant 43 et ses impacts.**

5

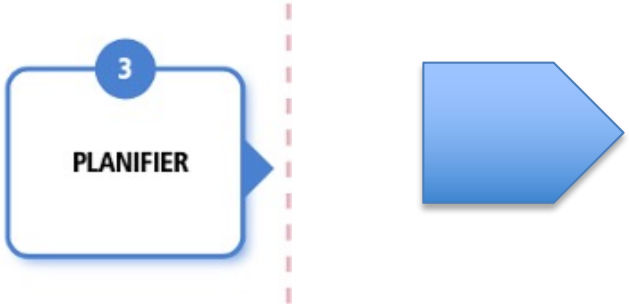
Etape 1 : la préparation

Conclusion de l'étape 1 - Préconisations

- *Méthodologie de projet arrêtée*
- *acculturation des directeurs et RRH et communication aux équipes parties prenantes*
- *Plan de communication établi*
- *synthèse des données RH*

5

Etape 2 : la simulation



Planning du projet établi

Hypothèses de reclassement et situation de maintien de salaire identifiées

Acculturation de l'encadrement intermédiaire

Les bonnes pratiques

Activation de la Commission de reclassement pour l'harmonisation méthodologique

Travail collectif sur le territoire sur les définitions « principalement », « maitrise parfaite » et la méthodologie

Accompagner le changement

Les acculturations des N+1

Juridique

L'opposabilité
Principe de maintien du salaire acquis

Les outils à mobiliser

L'outil de planification/diagram de Gantt
Matrice d'aide à la reclassification

Dans cette seconde étape, l'accent est porté sur la reclassification au niveau Direction et RRH, avec notamment les hypothèses de reclassement internes, propres à chaque organisation et son impact budgétaire.

5

Etape 2 : la simulation

Les bonnes pratiques

La première simulation de reclassification permet d'arriver à :

- *La synthèse des éléments préparatoires*

  Positionnement des postes dans les emplois génériques et les échelons

  Identification des situations de reclassement complexes

- *L'activation de la commission de reclassement si elle existe*

  Harmonie de traitement des hypothèses de reclassement

→ **Les situations complexes peuvent être étudiées plus précisément**

5

Etape 2 : la simulation

Les enjeux juridiques

Le principe de maintien du salaire : déjà abordé en chapitre 4

L'opposabilité aux financeurs :

l'agrément implique que l'accord est opposable à l'autorité publique qui finance l'ESMS :

- l'opposabilité ne s'applique qu'aux ESMS gérés par des personnes morales à but non lucratif,
- l'opposabilité ne s'applique pas aux ESMS ayant conclu un CPOM EPRD obligatoire,
- l'opposabilité ne s'applique pas aux SAAD non tarifés même gérés par une personne morale à but non lucratif.

5

Etape 2 : la simulation

Accompagner le changement

Impliquer les niveaux intermédiaires du management facilite l'appropriation du changement sur toute la ligne hiérarchique. Le management d'équipe est ainsi décisif dans l'adhésion du salarié, il s'agit d'amener les managers à incarner la stratégie de l'organisation.

Pour que chaque responsable d'équipe soit acteur de la transformation il semble essentiel d'acculturer tous les responsables d'équipe à l'application de l'avenant 43 et surtout aux modalités de reclassification.

→ **Rassurer et mobiliser les équipes d'encadrement**

5

Etape 2 : la simulation

Les outils

La matrice d'aide à la reclassification

En fonction de l'ancienneté, de la qualification, et de la formation de vos salariés, l'outil :

- *Détermine les hypothèses de reclassification*
- *L'hypothèse retenue déterminera le nouvel emploi « générique » ainsi que l'échelon*

→ **Le coefficient du salaire de base peut ainsi être obtenu**

les grilles d'évaluation paritaires

Elles pourront être utilisées pour étudier certaines situations de reclassification (ex : analyser échelon 2/échelon 3)

5

Etape 2 : la simulation

Conclusion de l’étape 2 - Préconisations

Planning du projet établi

Hypothèses de reclassement

Acculturation de l’encadrement intermédiaire

5

Etape 3 : la réalisation

Hypothèses de reclassement arbitrées
Fiches de poste réalisées
Notifications de reclassement transmises (mi septembre 2021, sous réserve de l'agrément et de l'extension)

Les bonnes pratiques

Vérification avec les éditeurs de logiciels

Programmation des entretiens d'évaluation obligatoires à partir du 1er octobre 2021

Accompagner le changement

Les acculturations des responsables d'équipe

Juridique

Notification de reclassement
Indemnité différentielle

Les outils à mobiliser

Matrice d'aide à la reclassification
Grille d'évaluation paritaires
Référentiel activités et compétences

Dans cette étape, l'accent est porté sur la finalisation des reclassements avec les fiches de postes associées.

5

Etape 3 : la réalisation

Les bonnes pratiques

Les entretiens individuels, c'est un choix (ils ne seront obligatoires qu'à compter du 1er octobre 2021 à mener dans les 2 ans) :

- *pour tous*
- *pour les situations frontières*
- *pour traduire les hypothèses de reclassement*

Les entretiens d'information sur la reclassification (pas obligatoires, mais fort utiles)

- *S'approprier la reclassification*
- *Partager ses ressentis et émotions*

5 Etape 3 : la réalisation

Accompagner le changement

Accompagner chaque salarié pour s'approprier sa reclassification, être dans la pédagogie, la clarification des éléments de compréhension, accorder le temps nécessaire peut être essentiel en fonction de vos organisations

Rôle de l'encadrement intermédiaire :

- *analyse approfondie des postes présentant plusieurs options de reclassification*
- *information aux équipes et remontées à la direction*
- *Participation à l'évaluation des activités et compétences pour l'arbitrage entre l'échelon 2 ou 3*
- *Participation à la réalisation des fiches de poste*

L'outil classeur référentiel activités et compétences

Il centralisera les descriptifs de chacun des 12 emplois génériques de l'avenant 43/2020 (les publics accompagnés ou les services d'affectation et les missions principales et transverses, ainsi que les éléments de chacune des 12 grilles d'évaluation paritaires précisant certaines activités et compétences attendues : comportementales, procédurales, techniques).

→ **La réalisation des fiches de poste peut être réalisée plus facilement**

5

Etape 3 : la réalisation

Les enjeux juridiques

La notification de reclassement : L'avenant 43, étendu, s'appliquera donc de plein droit au salarié. A titre informatif, l'employeur procédera, avant le 1er octobre 2021, à une notification individuelle auprès de chaque salarié de sa nouvelle classification.

→ **L'opposabilité aux financeurs et le décret des modalités de financement à paraitre dans l'été 2021**

5

Etape 3 : la réalisation

Conclusion de l’étape 3 - préconisations

Hypothèses de reclassement arbitrées

Fiches de poste

Notifications de reclassement transmises (mi septembre 2021, sous réserve de l’agrément et de l’extension)

Tout est prêt pour l’application

5 Etape 4 : l'application 1er octobre 2021

Processus de reclassification finalisé

Notifications de reclassement remises
Nouvelle politique Rh engagée

Les bonnes pratiques

Clôture du groupe projet

Lien avec Accompagnement TR3

Accompagner le changement

Fiche de paie
Fiche de poste
Contrat de travail pour les nouveaux recrutés
Parcours professionnels

Juridique

Traitement des litiges
La commission paritaire nationale de recours
Indemnité différentielle

Une politique RH en mutation

La GEPC
La GEPP
Les évaluations tous les 2 ans
Les parcours professionnels

Dans cette étape, l'accent est porté sur la finalisation des reclassements avec les fiches de postes associées.

5

Etape 4 : l'application

A court terme

Les enjeux juridiques

- *La parution au JO de l'extension*
- *Les litiges*
- *La saisie de la commission paritaire nationale de recours*

Accompagner le changement

- *La notification de reclassement /les nouveaux recrutés (p 79 du guide paritaire)*
- *La première nouvelle fiche de paie*

La communication interne et externe

- *En interne : L'évaluation et la réunion de clôture du projet*

→ **Fiche de poste, notification de reclassement**

5

Etape 4 : l'application

Concevoir le parcours professionnels

La nouvelle philosophie de l'avenant 43/2020 :

- *engage les structures à concilier l'évolution des parcours professionnels avec la maîtrise du budget de masse salariale,*
- *met en exergue la formation, l'expérience et l'évaluation,*
- *donne l'opportunité aux structures de la Branche Aide à Domicile d'avoir une véritable démarche de développement RH : gestion des emplois, des compétences, des carrières et de la progression salariale.*

- *La notion de progression professionnelle n'est pas automatique, le salarié est acteur de son évolution professionnelle, la structure l'accompagne dans son projet, en fonction des postes disponibles et des priorités d'organisation pour le service.*

→ **Adapter, intégrer les compétences nécessaires aux besoins actuels de la structure, à ses besoins futurs, en lien avec les aspirations des salariés et en anticipant les impacts budgétaires liés à la mécanique de classification (ancienneté, changement d'échelon, ECR).**

5

Etape 4 : l'application

Concevoir les parcours professionnels

L'avenant 43 a pour objectifs de :

- *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*
- *supprimer l'automaticité actuelle du lien entre diplôme et emploi tout en maintenant une valorisation des diplômes*
- *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 Gestion des Ressources Humaines, notamment sur le plan de la **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP, évolution de la GPEC).**

5

Etape 4 : l'application

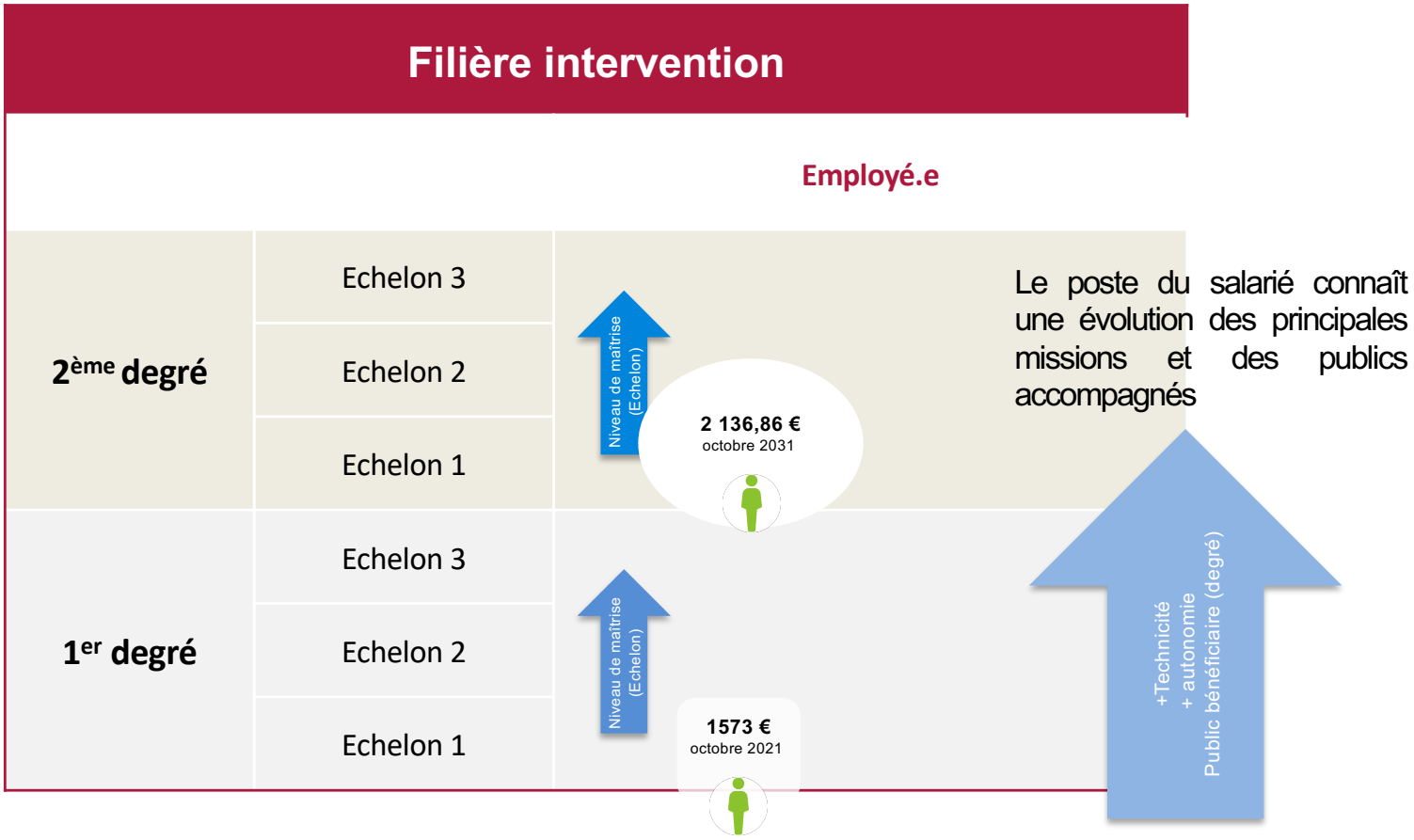
Concevoir les parcours professionnels

- *Réfléchir cette question en équipe*
- *Identifier les évolutions à prévoir et besoins en termes de compétences pour la structure*
- *Analyser les richesses humaines existantes (qualitativement et quantitativement)*
- *Planifier les priorités dans le plan de développement des compétences*
- *Détecter les potentiels en interne*

5

Etape 4 : l'application

Exemple d'un parcours possible pour un salarié Employé de la filière intervention degré 1



5

Etape 4 : l'application

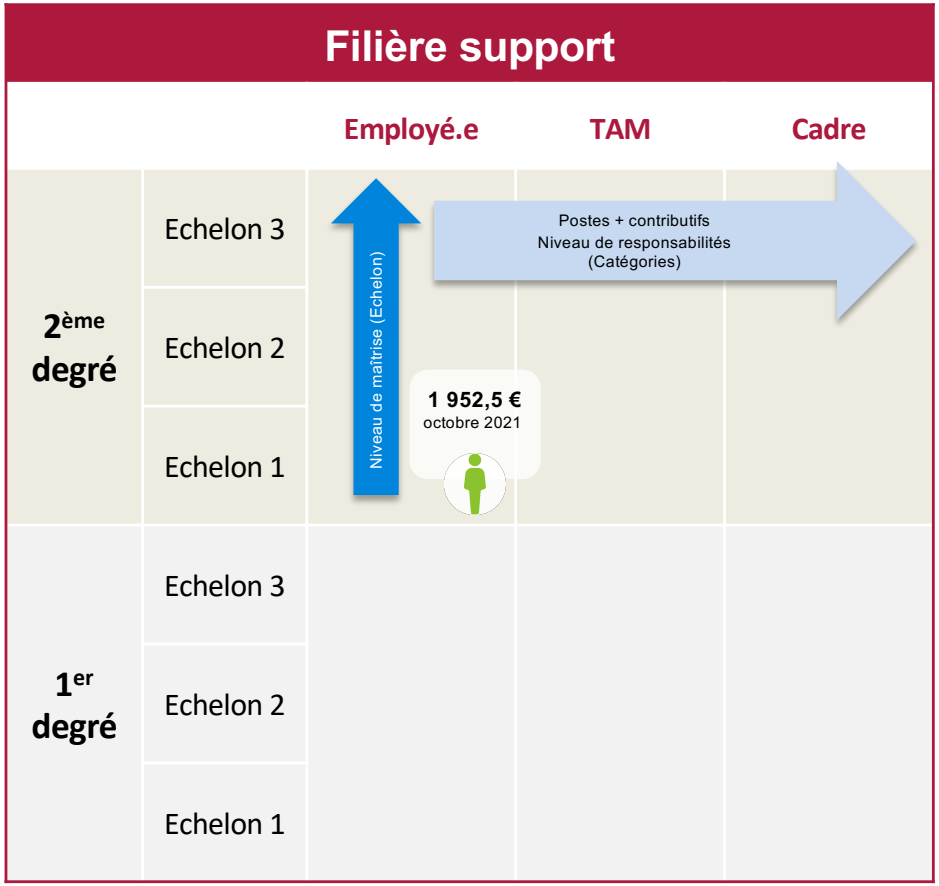
Exemple d'un parcours possible pour un salarié Employé de la filière intervention degré 1

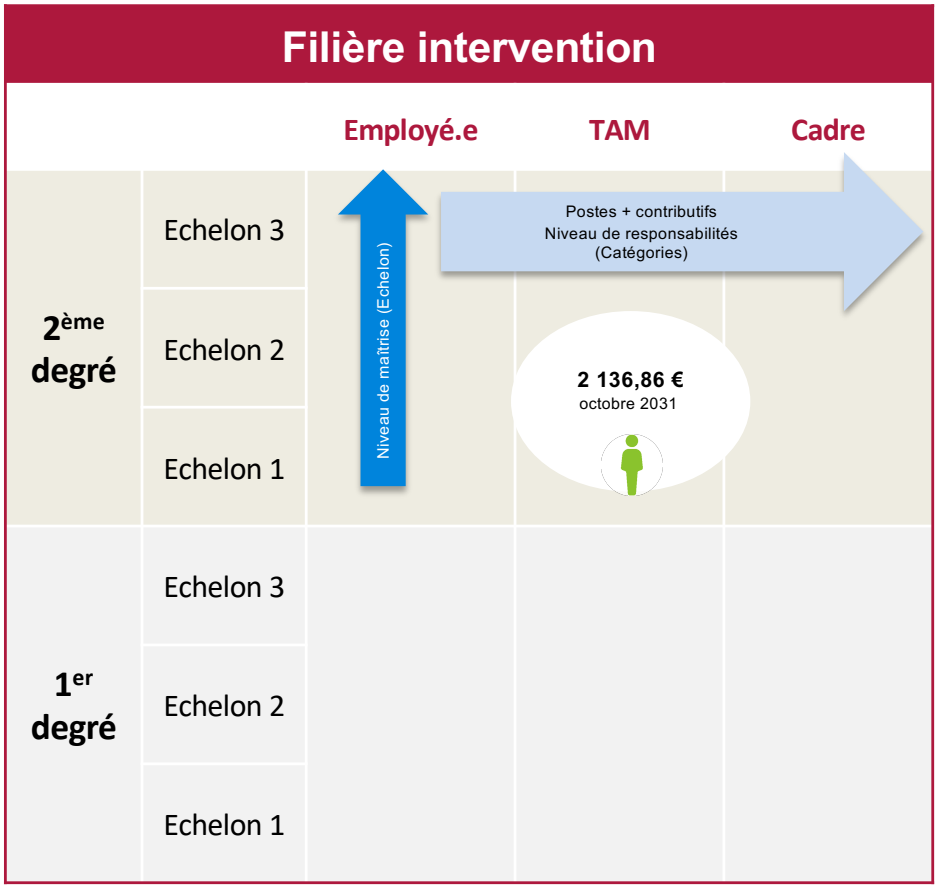
Parcours 1 un employé de la filière intervention degré 1 avec passage en degré 2

Etapes	Parcours	Salaire avenant 43
1	Octobre 2021 Une salariée est embauchée en tant qu'intervenant à domicile, sans qualification et sans expérience. Elle suit une formation d'intégration à l'embauche / d'adaptation au poste (28h).	Filière Intervention - Employé de Degré 1 – Echelon 1 Salaire de base : Coef 286 x 5,50 = 1 573€
2	Octobre 2024 Elle suit des formations (21h) en lien avec les principales missions de l'emploi et justifie d'une année de pratique.	Filière Intervention - Employé de Degré 1 - Echelon 2 (car a suivi plus de 42 heures de formation et 1 an de pratique en échelon 1) Salaire de base : Coef 299 x 5,50 =1 644,50 €
3	Octobre 2026 Elle a plus de 5 ans et 1 jour d'ancienneté.	Filière Intervention - Employé de Degré 1 – Echelon 2 Salaire de base : Coef 299 x 5,50 =1 644,50 € ECR Ancienneté : 1644,50 € x 2% = 32,89€ Salaire minima hiérarchique = 1677,39€
4	A partir d'octobre 2026 Elle intervient régulièrement pour des actes essentiels de la vie quotidienne auprès d'un public « de personnes ne pouvant pas faire les actes ordinaires et essentiels de la vie courante en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères »	Oui
5	Octobre 2027 Elle obtient le titre ADVF L'encadrement acte de la parfaite maitrise de l'ensemble des missions.	Filière Intervention - Employé de Degré 1 – Echelon 3 Salaire de base : Coef 318 x 5,50 = 1 749€ ECR Ancienneté : 1 749 x 2% = 34,98€ ECR Diplôme niv 3 : 11 points x 5,5 € = 60,5€ Salaire minima hiérarchique = 1844,48 €
6	Octobre 2030 L'employeur souhaite faire évoluer cette salariée vers des publics de Degré 2 (notamment personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante), elle change de classification	Filière Intervention - Employé de Degré 2 – Echelon 1 Salaire de base : Coef 344 x 5,50 = 1 892 € ECR Ancienneté : 1 892 x 2% = 37,84 € ECR Diplôme niv 3 : 11 points x 5,5 € = 60,5€ Salaire minima hiérarchique = 1990, 34€

Etape 4 : l'application

Exemple d'un parcours possible pour un salarié Employé de la filière intervention degré 2 qui change de poste et bascule en TAM, filière support, degré 2





5

Etape 4 : l’application

Exemple d’un parcours possible pour un salarié Employé de la filière intervention degré 2 qui change de poste et bascule en TAM, filière support, degré 2

Parcours 2 un employé de la filière intervention degré 2 avec passage filière support

tableau descriptif des étapes à venir

5

Etape 4 : l’application

L’évaluation des compétences

L’évaluation des compétences

- *Une évaluation qui doit avoir lieu tous les deux ans*
- *Un temps fort entre le salarié et son N+1 et vise trois objectifs :*

  reconnaître et valoriser les compétences des salariés,

  analyser les écarts actuels entre compétences attendues et compétences effectivement mises en œuvre,

  détecter les évolutions à prévoir dans les activités et les nouvelles compétences à acquérir.
- *12 grilles d’évaluation paritaires correspondant aux 12 emplois génériques*

Le guide paritaire permet aux employeurs de se laisser 2 ans donc jusqu’au 30 septembre 2023 pour organiser les entretiens d’évaluation.

Recommandation : planifier l’ensemble des entretiens d’évaluation afin de ne pas être pris au dépourvu à la fin de la période des 2 ans.

5

Etape 4 : l’application

Conclusion de l’étape 4

Les salariés ont tous reçus leur notification de reclassement

Les nouveaux embauchés sont reclassés selon l’avenant 43

Les offres d’emploi intègrent la nouvelle classification

Les éditeurs ont adapté les logiciels métiers

La nouvelle politique RH est engagée (parcours, évaluation, formation)

→ **Accompagnement TR3 : présentation du module**

5

Conclusion

A la date de la formation

D’autres concertations sont en cours

Les grilles d’évaluation paritaires seront prochainement à disposition des adhérents

Le décret relatif aux modalités de financements est en attente comme celui de l’extension

Accès aux différents outils et à la FAQ :

Sur MyUNA/Vos Besoins/Gérer vos salariés/Avenant 43

Appréhender concrètement l'avenant 43 et son déploiement

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