



SYNDICAT EMPLOYEUR
DU LIEN SOCIAL
& FAMILIAL

Webinaire

Le nouveau système de classification et de rémunération (avenant 10-22)

14 février 2023



Allan INNOCENT

Juriste en droit social

questionsjuridiquesrh@elisfa.fr

Le PJRS est joignable au 01 58 46 13 40 lors des permanences téléphoniques du lundi au vendredi matin de 9h à 12h30 et le mardi et jeudi après-midi de 14h à 17h au 01 58 46 13 40.

Déroulement du webinaire

- *Le nouveau système de classification*
- *Le nouveau système de rémunération*
- *L'entretien annuel*
- *La prise de mission supplémentaire temporaire*

Le nouveau système de classification : système par critères classants

Nouveau système de classification

Nouveauté : les familles de métiers

- Animation sociale et socioculturelle
- Petite enfance
- Encadrement et direction
- Administratif et financier
- Services et techniques



Les familles de métiers ne créent pas de nouvelles obligations pour les employeurs. Elles ne modifient pas l'obligation de peser l'emploi et de rattachement à un emploi repère.

C'est une volonté des partenaires sociaux de renforcer l'identité de la branche professionnelle.

Nouveau système de classification

Maintien d'un système par critères classants

Maintien du principe de système de critères classants, ainsi l'employeur devra :

1. Définir le poste,
2. Positionner l'emploi au sein des 8 critères en déterminant, pour chaque critère, le niveau de compétences et/ou de responsabilités requis,
3. Rattacher à un emploi repère correspondant en vérifiant que les niveaux de positionnement et les pesées minimums et maximums sont bien respectés.

Nouveau système de classification

Maintien d'un système par critères classants



L'employeur doit peser le poste et non la personne.

Exemple : un employeur veut embaucher un salarié sur un emploi rattaché à l'emploi repère de secrétaire qui nécessite un diplôme de niveau 6. Pour réaliser la pesée, l'employeur dans le critère 1 devra positionner l'emploi au niveau correspondant à un diplôme de niveau 6 indépendamment du fait que le salarié dispose par exemple d'un diplôme de niveau 7.

Nouveau système de classification

Huit critères classants

Critère 1 : formation requise : 7 niveaux : 1^{er} niveau : SSC, 7ème niveau 120 points

Critère 2 : complexité de l'emploi : 8 niveaux : 1^{er} niveau : SSC, 8ème niveau 110 points

Critère 3 : autonomie : 6 niveaux : 1^{er} niveau : SSC, 6ème niveau 55 points

Critère 4 : dimensions relationnelles avec le public accueilli : 5 niveaux : 1^{er} niveau : SSC, 5ème niveau 55 points

Critère 5 : responsabilités financières : 8 niveaux : 1^{er} niveau : SSC, 8ème niveau 60 points

Critère 6 : responsabilité dans la gestion des ressources humaines : 7 niveaux : 1^{er} niveau : SSC, 7ème niveau 55 points

Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise : 6 niveaux : 1^{er} niveau : SSC, 6ème niveau 70 points

Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise : 5 niveaux : 1^{er} niveau SSC, 5ème niveau 55 points

Nouveau système de classification

15 EMPLOIS REPERES

Animation sociale et socioculturelle

○ animateur·trice d'activité	→	○ 21 255 € - 24 390 €
○ animateur·trice	→	○ 23 565 € - 30 825 €
○ intervenant·e social	→	○ 24 060 € - 34 400 €
○ intervenant·e spécialisé·e	→	○ 21 475 € - 29 670 €

Rémunération de base minimum –
rémunération de base maximum au 1^{er}
janvier 2024

Petite enfance

○ Animation petite enfance	→	○ 21 255 € - 24 115 €
○ Accompagnement petite enfance et parentalité	→	○ 22 355 € - 26 920 €
○ Education petite enfance	→	○ 24 280 € - 34 125 €

Nouveau système de classification

Encadrement et direction

- Coordinateur·trice/Encadrement → ○ 25 490 € - 37 425 €
- Directeur·trice/ Cadre fédéral → ○ 35 500 € - 49 525 €

Rémunération de base minimum –
rémunération de base maximum au 1^{er}
janvier 2024

Administratif et financier

- Assistant·e de gestion ou de direction → ○ 22 575 € - 30 165 €
- Personnel administratif ou financier → ○ 23 235 € - 32 200 €
- Chargé·e d'accueil → ○ 21 255 € - 26 645 €
- Secrétaire → ○ 21 475 € - 26 315 €

Services et techniques

- Personnel de maintenance, service et restauration → ○ 21 200 € - 27 030 €
- Personnel médical et paramédical → ○ 22 905 € - 49 250 €

Nouveau système de classification

Maintien de la possibilité de non rattachement à un emploi repère :

Cette possibilité n'est applicable que **si toutes les conditions suivantes sont réunies** :

- Ni l'intitulé ;
- Ni les missions ;
- Ni les activités ne correspondent à aucun emploi repère ni à aucun emploi rattaché ;
- Ni les niveaux de positionnement de points attribués pour chaque critère dans les emplois repères ne correspondent à l'emploi occupé.



Il s'agit d'une exception à notre système de classification, qui doit être utilisée uniquement quand le rattachement à un emploi repère est impossible.

Nouveau système de classification

Autres nouveautés :

- Fin de l'obligation de révision quinquennale.
- ⇒ **Attention**, cela ne dispense pas l'employeur de modifier la pesée du salarié des lors que le poste évolue et que cette évolution a un impact sur le positionnement de niveau au sein d'un ou plusieurs critères.
- ⇒ Etude de la pesée de l'emploi, réalisée par l'employeur chaque année au plus tard lors de l'entretien annuel d'évaluation.
- Communication du détail de la pesée par tout moyen
- ⇒ Cette communication peut se faire dans l'article relatif à la rémunération au sein du contrat de travail, dans un document annexe du contrat de travail.

Notre conseil : Faire signer une décharge au salarié si le détail de la pesée n'est pas dans le contrat de travail afin de disposer d'une preuve de la bonne remise par l'employeur du détail de la pesée.

Le nouveau système de rémunération



Nouveau système de rémunération



La rémunération de base



Nouveau système de rémunération

La rémunération liée au poste :

- **Le salaire socle conventionnel (SSC)** fixé pour au 1^{er} janvier 2024 à 21 200 € bruts annuels pour un temps plein.

+

- **Le salaire additionnel avec les points de pesée** qui sont le résultat du positionnement de l'emploi au sein des 8 critères. La valeur du point au 1^{er} janvier 2024 est de **55 euros**.



Seul l'emploi repère personnel de maintenance de cuisine et de service est au minimum au salaire socle conventionnel. Tous les autres emplois repères ont une pesée minimale supérieure au salaire socle conventionnel.

Nouveau système de rémunération

Exemple de rémunération :

Un salarié à temps plein ayant un emploi placé dans l'emploi repère d'animateur avec une pesée de 175 aura la rémunération suivante :

SSC 21200 + salaire additionnel 175×55

= 30 825 euros bruts annuels pour un temps plein

Un salarié travaillant 20 heures par semaine, placé dans l'emploi repère animateur petite enfance avec une pesée de 53 percevra la rémunération suivante :

SSC 21200 + salaire additionnel 53×55

= 24 115 euros bruts annuels pour un temps plein soit 13 780 euros bruts annuels

Nouveau système de rémunération

- Le salaire socle conventionnel et la valeur du point font l'objet d'une négociation annuelle au niveau de la branche entre les partenaires sociaux.
- Entrée en vigueur permettant une montée en charge avec une évolution du SSC sur les 4 années :

Année	Valeur du point	Salaire socle
2024	55 €	21 200€
2025	55 €	21 500€
2026	55 €	21 900€
2027	55 €	22 400€

La rémunération liée à l'expérience professionnelle



Nouveau système de rémunération

La rémunération liée à l'expérience professionnelle (à la personne du salarié) :

- L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial (Alisfa)
- L'acquisition de compétences

L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle Alisfa

Nouveau système de rémunération

L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle :

- **Acquisition automatique à la date d'embauche**

Exemple : un salarié embauche au 1^{er} janvier 2024, part au 3 février 2025 en congé maternité puis en congé parental jusqu'au 1^{er} janvier 2027. Cette salarié aura acquis 3 points d'ancienneté.



Le point s'acquière automatiquement indépendamment des périodes de suspension du contrat de travail non assimilé à du temps de travail effectif (par exemple le congé parental)

- **Acquisition de 1 point par année valorisé à 55 €**

Exemple : un salarié ayant 20 ans d'ancienneté aura (20x55) 1100 euros bruts annuels au titre de l'ancienneté soit 91,66 euros mensuels



L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle n'est pas plafonnée

Nouveau système de rémunération

L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle :

- **Pas de proratisation pour les salariés à temps partiel**

Exemple : Un salarié travaillant 10 heures par semaine et étant embauché au 25 mars 2024, bénéficiera de 1 point d'ancienneté (55€) au 25 mars 2025.

- **Reprise à 100% lorsque le salarié change d'employeur mais reste dans la branche à condition de justifier de son ancienneté dans le délai d'un mois suivant son embauche avec son dernier bulletin de paie**

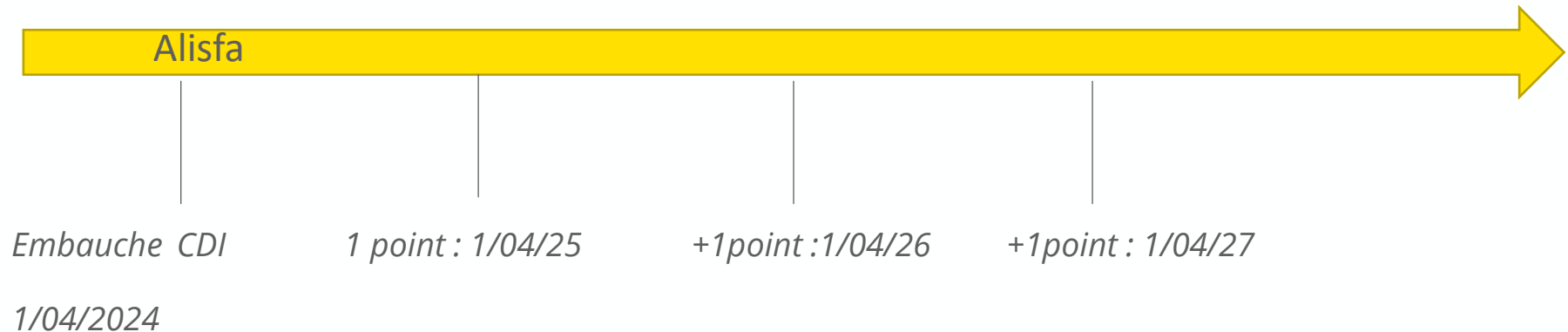
Exemple : un salarié référent famille depuis 5 ans dans un centre social, quitte son emploi pour devenir coordinateur dans un autre centre social.

Le salarié aura 5 point lors de son embauche dans le centre social sous couvert de justifier dans un délai d'un mois son ancienneté.

Nouveau système de rémunération

L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle :

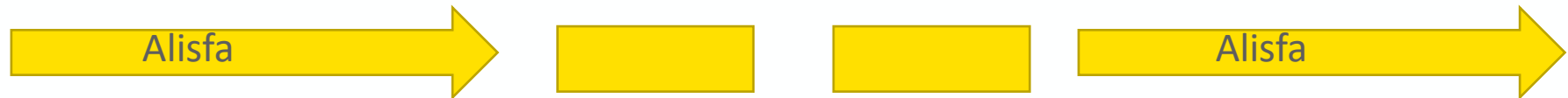
en cas de continuité d'emploi dans la branche :



Nouveau système de rémunération

L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle :

en cas de discontinuité d'emploi dans la branche :



Embauche CDD 1/04/2024 fin 01/06/2024

CDI 01/09/24 : pas de reprise

*Embauche CDD 1/04/24 fin au 01/04/25
point*

CDI au 01/05/25 : reprise du

Exemple 1 : en cas d'embauche en CDI après une période en CDD avec interruption , il n'y a pas de reprise de la précédente ancienneté acquise par le salarié car il n'avait pas acquis de point. Le compteur débute au 1^{er} septembre 2024 date de sa nouvelle embauche.

Exemple 2 : lors de son embauche en CDI au 1/05/2025 son précédent employeur était un employeur de la branche Alisfa, le nouvel employeur doit reprendre son point acquis au titre de sa précédente expérience.

Nouveau système de rémunération

L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle :

en cas de discontinuité d'emploi en dehors de la branche :



Embauche CDD 1/04/2024 fin 01/06/2024 emploi hors branche

CDI 01/09/24 : pas de reprise

(animateur)

Le nouvel employeur n'aura pas de reprise d'ancienneté effectuée dans la mesure où le salarié n'a pas acquis de point précédemment. Sa date de nouvelle embauche, sera le point de départ de décompte de l'acquisition de l'ancienneté de branche.

Nouveau système de rémunération

L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle :

- **Reprise à 50% de l'ancienneté acquise au sein de la branche Alisfa en cas d'interruption de carrière au sein de la branche :**
 - L'emploi assimilé occupé par le salarié est identique à celui occupé avant l'interruption ;
 - Le salarié justifie de la reconstitution de son ancienneté acquise dans la branche professionnelle Alisfa avant l'interruption. Par exemple bulletin de paie, contrat de travail...

Nouveau système de rémunération

Exemple : Un salarié a travaillé en tant que référent famille 6 ans dans un centre social de la Branche Alisfa, puis 2 ans dans une entreprise de la branche des services à la personne et est salarié en tant que référent famille depuis 3 ans dans votre structure (Branche Alisfa).

L'employeur reprendra :

- o 50% des 6 ans dans le centre social (même emploi assimilé, même branche) = 3 points ;*
- o 0 pour son ancienneté dans la branche des services à la personne ;*
- o 3 ans au titre l'emploi actuel = 3 points.*

Total = 50% de 6 points d'ancienneté branche au 1^{er} janvier 2024 soit 3 points + 3 points.

Nouveau système de rémunération

L'ancienneté acquise au sein de la branche professionnelle :

L'ancienneté branche acquise au sein de la branche professionnelle débute le jour où l'entreprise a appliqué la CCN.

Exemple : une salariée travaillant dans un EAJE depuis 2000. L'EAJE a appliqué la CCN Alisfa depuis le 1^{er} octobre 2009.

Ancienneté branche se décompte à partir de 2009 soit 15 ans : $15 \times 55 = 825$ € annuels bruts.

Il est possible pour l'employeur d'être plus favorable en appliquant l'ancienneté branche depuis 2000 mais attention il devra le faire pour tous les salariés placés dans la même situation (respect du principe d'égalité de traitement).

Nouveau système de rémunération

L'ancienneté acquise hors branche professionnelle :

- Possibilité de reprendre tout ou partie de l'ancienneté acquise par un salarié en dehors de la branche ALISFA, dès lors que les compétences qui ont été mobilisées pour réaliser l'emploi sont communes avec celles demandées au sein de la branche ALISFA.

Il appartient alors à l'employeur de définir la méthode de valorisation de cette ancienneté.



Attention au respect du principe d'égalité de traitement et de non discrimination !

L'acquisition de compétences dans l'emploi repère

Nouveau système de rémunération

Acquisition de compétences au sein de l'emploi repère

- **Comment se mesure l'acquisition de compétences ?**

En fonction de deux éléments :

- Le suivi d'heures de formation
- L'évaluation réalisée par l'employeur
- **Comment est valorisée l'acquisition de compétences ?**

Attribution de points conditionnée :

- Au suivi de 70 heures de formation par le salarié
- A l'évaluation réalisée par l'employeur en fonction de la grille paritaire
- **A quel moment l'employeur évalue l'acquisition de compétences ?**
- Lors de l'entretien annuel d'évaluation l'employeur évalue l'acquisition de compétences

Nouveau système de rémunération

Acquisition de compétences : les heures de formation

Les heures de formations à prendre en compte sont celles :

- Validées par l'employeur ;
- Ayant un lien avec l'emploi ou les missions de l'entreprise ;
- Financées sur les fonds légaux ou conventionnels (hors séminaires et colloques) ;

Acquisition de compétences : la grille d'évaluation

L'évaluation réalisée par l'employeur s'effectue pendant les entretiens annuels en fonction de la grille d'évaluation paritaire (une grille par emploi repère).

Nouveau système de rémunération

Acquisition de compétences au sein de l'emploi repère

- **A quel moment les points sont-ils attribués ?**
 - **Au plus tôt après 24 mois passés par le salarié dans l'emploi repère ou le palier** (passage anticipé possible)
 - **Au plus tard au terme des 72 mois passés par le salarié dans l'emploi repère ou le palier** (passage automatique)

Nouveau système de rémunération

L'attribution du nombre de points :

- Possibilité pour l'employeur d'attribuer une partie des points dès 24 mois dans le palier.
- Les points attribués sont versés au 1er janvier de l'année suivante.

Exemple : un employeur décide d'attribuer un point par tranche de 10 heures de formation suivies. Un salarié après 24 mois passé dans le palier, a suivi 30 heures de formation, il se verra attribué 3 points. Dans ce cas, l'employeur devra valoriser un autre salarié qui aura également suivi ce même nombre d'heures de formation.



Attention au respect du principe d'égalité de traitement et de non discrimination !

Nouveau système de rémunération

Acquisition de compétences : l'attribution du nombre de points

		Nombre d'heures de formation suivies	Evaluation réalisée par l'employeur ou son représentant	Total
Nombre de point applicable à chaque palier	Minimum	0	1	1
	Maximum	7	8	15



En cas de passage anticipé après 24 mois dans l'emploi repère ou dans le palier, l'employeur doit attribuer le nombre de points maximum.

Nouveau système de rémunération

Règle spécifique pour le nombre d'heures de formation :

▪ Règle générale :

Si le salarié a effectué les 70 heures au terme des 72 mois : 7 points

S'il n'a pas réalisé les 70 heures attribution des points au prorata.
Attention il faut arrondir à l'entier supérieur !

Exemple : un salarié a suivi 50 heures de formation. Dans ce cas, le nombre de points attribués sera de 5 ($50 \times 7 / 70$).

Nouveau système de rémunération

Cas particulier : Si le salarié n'a pas effectué le nombre total d'heures de formation :

- En raison d'un refus, d'absence de proposition par l'employeur à hauteur des 70 heures de formation, dans ce cas, le nombre de points maximum afférent à cette condition devra être attribué au salarié ;
- En raison de refus du salarié de suivre une formation pendant ces 72 mois, aucun point ne sera attribué ;
- En cas d'absences assimilées à du temps de travail effectif ou assimilé par la loi ou la convention collective qui cumulées dépassent 36 mois, la moitié du nombre de points maximum devra être attribués. Ce cumul s'obtient en additionnant les périodes d'absence qu'elles soient consécutives ou non.

Nouveau système de rémunération

Acquisition de compétences au sein de l'emploi repère

Palier	Heures de formation suivies	Évaluation réalisée par l'employeur	Durée minimum dans le palier	Durée maximum dans le palier
Palier 1 vers palier 2	70 heures de formation depuis l'entrée dans l'emploi repère	En fonction de la grille paritaire	24 mois (2 ans)	72 mois (6 ans)
Palier 2 vers palier 3	70 heures de formation depuis l'entrée dans le palier 2	En fonction de la grille paritaire	24 mois (2 ans)	72 mois (6 ans)
Palier 3 vers palier 4	70 heures de formation depuis l'entrée dans le palier 3	En fonction de la grille paritaire	24 mois (2 ans)	72 mois (6 ans)

Nouveau système de rémunération

Acquisition de compétences : changement d'emploi repère

- Le salarié est placé au palier 1 du nouvel emploi repère.
- Si l'ancienne rémunération (SSC + salaire additionnel + les points liés à l'acquisition de compétences) **est supérieure** à la nouvelle, le salarié se verra attribuer **une indemnité compensatoire**.
- Cette indemnité correspondra à la différence entre sa nouvelle rémunération de base et son ancienne rémunération comprenant la rémunération de base et les points liés à l'acquisition de compétences.
- **Cette indemnité compensatoire sera réduite à proportion des points ultérieurement acquis au titre de l'acquisition des compétences.**

L'entretien annuel d'évaluation



Nouveau système de rémunération

Entretien annuel d'évaluation :

- **Suppression de la RIS.**
- Moment d'échange entre l'employeur et le salarié sur la situation de chaque salarié dans son emploi et dans l'entreprise.
- Doit avoir lieu au plus tard le 30 novembre.

Lors de l'entretien, l'employeur :

- Evalue l'acquisition de compétences en lien avec le poste du salarié. Pour cela, il doit utiliser la grille d'entretien paritaire.
- Et fixe les objectifs, en lien avec le développement des compétences, à atteindre pour les douze mois suivants.

Nouveau système de rémunération

Entretien annuel d'évaluation : nouveautés

- Délai pour convoquer le salarié : l'employeur doit convoquer le salarié au moins 7 jours calendaires avant la date de l'entretien, sauf contraintes particulières.
- La convocation doit préciser l'heure et la date de l'entretien.
- Les objectifs doivent être communiqués au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année.
- La synthèse écrite de l'entretien est remise au plus tard trois mois après l'entretien.



En cas d'absence du salarié au moment de la réalisation de l'entretien, l'employeur doit le réaliser lors du retour du salarié dans l'entreprise.

L'employeur dispose des mêmes délais pour remettre les documents.

Prise de mission supplémentaire



Nouveau système de rémunération

Prise de mission supplémentaire : précisions

- **Délai maximum de 12 mois** sauf cas de remplacement d'un salarié et minimum de 2 semaines consécutives
- Remise d'une lettre de mission comprenant :
 - Les raisons de la prise de mission supplémentaire ;
 - Les missions supplémentaires ;
 - La durée ;
 - Les modalités de retours aux missions initiales ;
 - Le montant de l'indemnité différentielle.



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

Retrouvez notre documentation
et nos services
pour être prêt au 1^{er} janvier 2024

TOUT SAVOIR SUR LA NOUVELLE POLITIQUE SALARIALE 2024



Prochain rendez-vous

**Mardi 14 mars 2023
de 14h30 à 15h30**

WEBINAIRE

**« Le nouveau système de rémunération
et de classification (partie 2) »**

Inscrivez-vous sur notre site



Merci de votre attention