

CHAPITRE V

SYSTEME DE REMUNERATION

Article 1 *Rémunération*

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle est la somme de la rémunération de base ou de la rémunération minimum de branche telles que définies aux articles 1.1 et 1.3 ci-dessous et de la rémunération individuelle supplémentaire telle que définie à l'article 1.2 ci-dessous.

1.1. La rémunération de base

Elle est égale au produit de la valeur du point par la pesée résultant du positionnement de l'emploi dans la grille de cotation, sur la base de l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise. Elle est annuelle et est exprimée en euros. Elle est payée mensuellement par douzième.

Elle est comprise entre les rémunérations minimale et maximale de l'emploi repère auquel l'emploi est rattaché.

1.2. La rémunération individuelle supplémentaire (RIS)³⁶

1.2.1. Définition

La rémunération individuelle supplémentaire rémunère d'une part, la qualité de la mise en œuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement ainsi que l'atteinte des objectifs professionnels fixés lors de l'entretien d'évaluation, d'autre part l'expérience professionnelle.

Elle est exprimée en pourcentage de la rémunération de base de l'emploi considéré ou de la rémunération minimum de branche. Elle est annuelle et est exprimée en euros. Elle est payée mensuellement par douzième.

1.2.2. Attribution

La situation de chaque salarié est examinée annuellement au plus tard le 30 novembre.

Cet examen détermine l'attribution de la rémunération individuelle supplémentaire. Il se réalise lors de l'entretien annuel d'évaluation selon

³⁶ La Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation réunie le 4 décembre 2007, rappelle que « (...) l'entretien individuel annuel d'évaluation est obligatoire, qu'il permet d'examiner la situation individuelle de chaque salarié au regard de la

une méthodologie arrêtée en concertation avec les représentants du personnel. Cette méthodologie peut être celle élaborée par l'entreprise ou celle proposée par ELISFA.

L'attribution prend effet à compter du 1er janvier de l'année suivant l'entretien.

L'attribution n'a lieu que si le salarié totalise au moins 12 mois consécutifs de travail effectif ou assimilé.

1.2.3. Montant

Le montant de la RIS est égal à un pourcentage de la rémunération de base ou de la rémunération minimum de branche.

Il augmente dans les limites suivantes :

- Chaque année le pourcentage attribué est au maximum de 1,5% et au minimum de 0,5 % de la rémunération de base ou de la rémunération minimum de branche (au titre de l'expérience professionnelle).

Le pourcentage cumulé ne peut dépasser 18 % de la rémunération de base ou de la rémunération minimum de branche.

Le pourcentage cumulé reste acquis au salarié pendant son temps de présence dans la même entreprise.

1.2.4. Budget

La somme globale destinée aux rémunérations individuelles supplémentaires est inscrite au budget, après avis des représentants du personnel dans le cadre des prévisions budgétaires de l'association.

1.3. Rémunération Minimum de branche

• Définitions

Rémunération Minimum de Branche :

Il est institué une Rémunération Minimum de Branche qui est composée d'un plancher conventionnel, augmenté de 15 euros annuels bruts pour chaque point de pesée supérieure.

RIS et que l'attribution de la RIS est individualisée en tenant compte de cet examen.(...) »

La Rémunération Minimum de Branche annuelle brute est calculée avec la formule suivante : Plancher conventionnel +15 * (pesée de l'emploi – 292).
Le plancher conventionnel est fixé à 18 495 € (Dix-huit mille quatre cent quatre-vingt-quinze euros).

Rémunération annuelle de référence :

La rémunération annuelle de référence est la rémunération de base définie à l'article 1.1 du chapitre V, augmentée de la Rémunération Individuelle Supplémentaire et le cas échéant de l'indemnité de passage définie à l'annexe 1 bis dont bénéficie le salarié du fait du changement de classification intervenu en 2003 et le cas échéant d'une indemnité différentielle.

• **Mode de calcul**

La Rémunération Minimum de branche augmentée de la Rémunération Individuelle Supplémentaire est comparée à la rémunération annuelle de référence.

La rémunération versée au salarié est le montant le plus favorable pour le salarié des deux rémunérations.

La rémunération versée au salarié est annuelle, et est exprimée en euros ; elle est payée mensuellement par douzième.

Article 2 **Valeur du point**

La valeur du point est fixée conventionnellement. Son évolution fait l'objet d'une négociation salariale annuelle.

Article 3 **Evolution professionnelle dans l'entreprise**

3.1. Révision de l'emploi :

En cas de révision de l'emploi :

- La rémunération de base définie à l'article 1.1 s'applique. Elle est égale au produit de la valeur du point par la pesée résultant du nouveau positionnement de l'emploi dans la grille de cotation.
Le cas échéant, la rémunération minimum de branche s'applique.
- Le pourcentage de la rémunération individuelle supplémentaire acquise au jour de la révision s'applique sur la nouvelle pesée.

3.2. Changement d'emploi :

En cas de changement d'emploi :

- La rémunération de base définie à l'article 1.1 s'applique. Elle est égale au produit de la valeur du point par la pesée résultant du nouveau

positionnement de l'emploi dans la grille de cotation.

- Le pourcentage de la rémunération individuelle supplémentaire acquise au jour du changement d'emploi s'applique sur la nouvelle pesée.

Article 4 **Changement d'entreprise :**

En cas de changement d'entreprise par un salarié :

- La rémunération de base est déterminée en fonction de l'emploi. Elle est définie conformément à l'article 1.1. Elle est égale au produit la valeur du point par la pesée résultant du positionnement de l'emploi dans la grille de cotation.

Le cas échéant, la rémunération minimum de branche s'applique.

- Le nouvel employeur doit attribuer a minima 50% de la RIS acquise dans l'entreprise précédente appliquant la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 83 et uniquement dans le même emploi repère. Le salarié doit présenter dans un délai maximum d'un mois suivant son embauche la fiche de paie permettant de justifier de la RIS antérieure.

Article 5 **Entretien annuel d'évaluation**

5.1. Définition

L'entretien d'évaluation est annuel.

Il permet à l'employeur d'examiner avec chaque salarié sa situation dans l'entreprise. Il est un élément déterminant pour l'attribution du pourcentage de la RIS.

Il est réalisé en référence à la définition de l'emploi, précise et à jour.

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

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

5.2. Mise en œuvre

L'entretien d'évaluation a lieu chaque année au plus tard le 30 novembre.

Lors de cet entretien, les objectifs à atteindre pour les douze mois suivants sont fixés.

Lors de l'entretien de l'année suivante.

- L'employeur mesure l'atteinte ou non des objectifs fixés l'année précédente, en vue de l'attribution de la rémunération individuelle supplémentaire qui entrera en vigueur à compter du 1er janvier de l'année suivante.
- Et il fixe les objectifs à atteindre pour les douze mois suivants.

Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et objectifs rédigés) seront communiqués au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année de l'entretien. Le salarié en accusera réception.

Article 6

Prise de fonction supplémentaire de manière temporaire.

Lorsque le salarié à la demande de l'employeur se voit confier temporairement une ou des missions correspondant à un emploi d'une pesée supérieure, pour une période supérieure à deux semaines consécutives, une indemnité différentielle lui sera attribuée.

Cette indemnité est due à dater du premier jour de la prise temporaire de fonction supplémentaire.

Cette indemnité est égale à l'écart entre la pesée de l'emploi habituellement occupé et celle correspondant aux missions temporairement confiées.