

The logo for elisfa, featuring the word 'elisfa' in a white, lowercase, sans-serif font with a slight shadow effect, set against a teal background with abstract circular patterns.

SYNDICAT EMPLOYEUR
DU LIEN SOCIAL
& FAMILIAL

Webinaire

**Nouveau système de
classification et de
rémunération (avenant
10-22)**

**Mesures transitoires :
règle de passage d'un
système à un autre**

14 mars 2023

Nadine Sahmoune

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

- Rappel des changements à venir en 2024
- Mesures transitoires : règle de passage d'un système à l'autre
- Proposition d'un calendrier de déploiement

Rappel des changements à venir

Avant le 1 ^{er} janvier 2024	Après le 1 ^{er} janvier 2024
Système par critères classants	Système par critères classants avec des nouveautés
Rémunération minimale de branche (RMB)	RMB et Valeur du point → salaire socle +
Valeur du point	salaire additionnel (points de pesée x valeur du point) et nouvelle valeur du point
Rémunération individuelle supplémentaire (RIS)	RIS
	Expérience professionnelle : (ancienneté + acquisition des compétences)
Révision quinquennale	Révision quinquennale
Entretien annuel d'évaluation	Entretien annuel d'évaluation

Mesures transitoires : Règle de passage d'un système à un autre



Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

1^{ère} étape : prévoir du temps RH consacré à ce passage.

Rassembler les éléments nécessaires à ce passage :

- Avenant n°10-22,
- Outils mis en place par la branche et Elisfa,
- Fiche de poste,
- Détail de la pesée actuelle,
- Le contrat de travail avec les différents avenants, (date d'ancienneté dans l'emploi repère),
- Années d'ancienneté dans la branche : pour cela il faut demander au salarié de justifier de son ancienneté acquise au sein de la branche si elle est antérieure au contrat en cours,

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

2^{ème} étape : assurer un dialogue avec les salariés :

Un changement de classification peut être un sujet suscitant beaucoup de questionnements ou de craintes pour les salariés.

- **Notre conseil** : prévoir des temps collectifs et/ou individuels afin de les informer sur :
 - Le changement de classification et de rémunération au 1^{er} janvier 2024,
 - La nouvelle valeur du point à 55 euros,
 - La nouvelle pesée avec moins de points mais pas moins de salaire,
 - L'absence de perte de rémunération pour les salariés,
 - L'absence de RIS au 1^{er} janvier 2024,
 - L'entretien annuel d'évaluation 2023 qui sera différent.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Détermination de la nouvelle rémunération de base

❖ Vérifier la fiche de poste

L'employeur doit vérifier si la fiche de poste correspond toujours à la réalité des missions exercées.

❖ Positionner l'emploi

Au sein des 8 nouveaux critères, l'employeur devra positionner le poste.

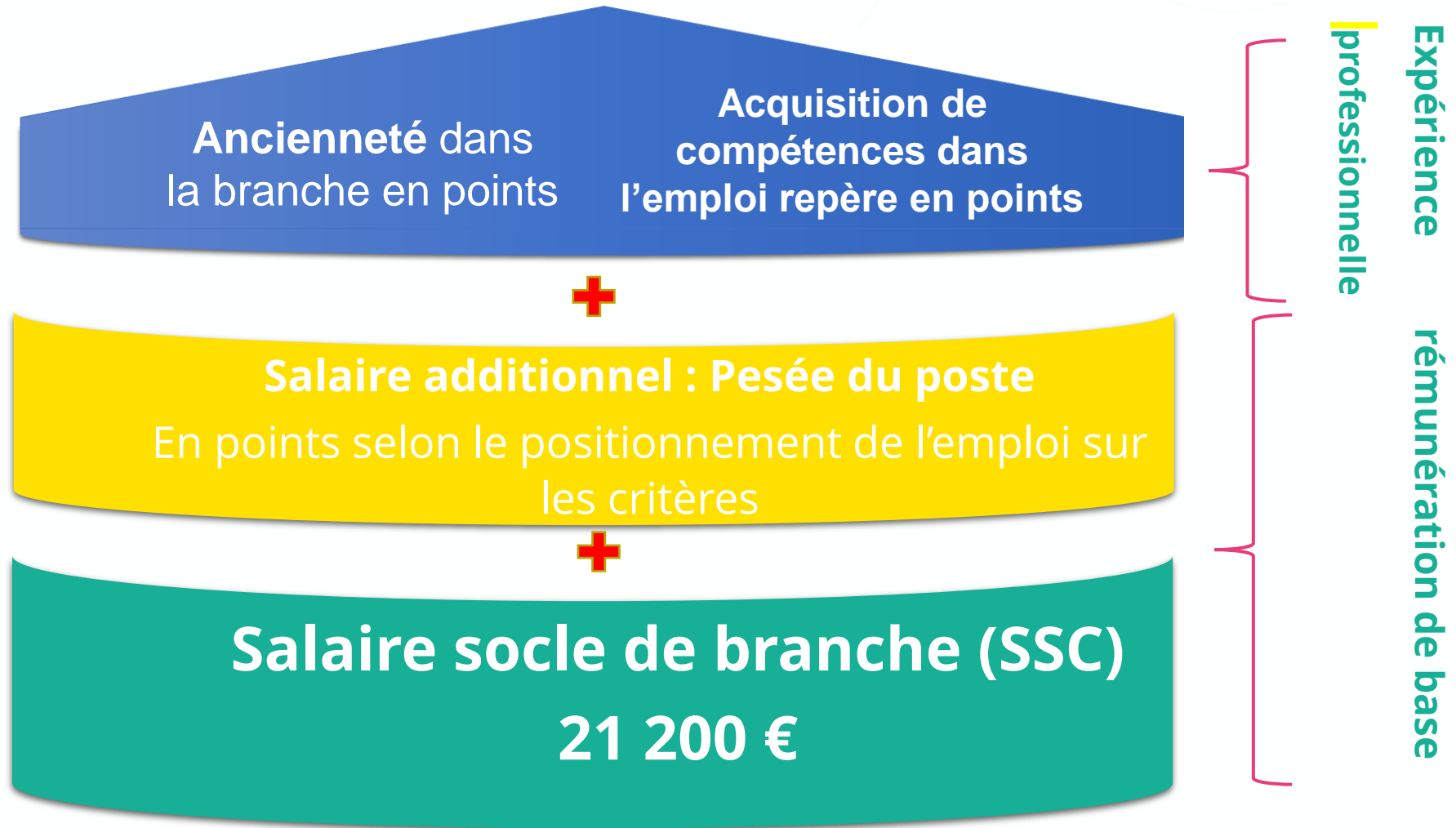
❖ Rattacher à un emploi repère

L'employeur devra rattacher le poste à un emploi repère.

❖ Calculer la nouvelle rémunération

L'employeur devra calculer la rémunération de base du salarié.

Nouveau système de rémunération



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 x 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 x 55

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

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Une fois la rémunération de base déterminée, l'employeur doit :

- ❖ Calculer l'ancienneté de branche acquise par le salarié,
- ❖ Calculer les mois de présence dans l'emploi repère afin de savoir à quel palier placer le salarié et le nombre de points à attribuer,
- ❖ Comparer l'ancienne rémunération à la nouvelle.



Ce n'est que lors du changement de système pour les salariés en poste que des points sont attribués automatiquement au titre de l'expérience professionnelle en raison de l'ancienneté dans l'emploi repère.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Ancienneté branche :

1^{ère} étape : l'employeur calcule l'ancienneté acquise par le salarié

- Reprise des années d'ancienneté acquises au sein de la branche professionnelle :
- Ancienneté en continue : reprise de l'intégralité des années lorsqu'il n'y a pas d'interruption de carrière au sein de la branche Alisfa ;
- Ancienneté avec interruption de carrière au sein de la branche professionnelle : reprise de l'ancienneté pour moitié sous conditions (emploi assimilé occupé par le salarié est identique à celui occupé avant l'interruption et le salarié justifie de la reconstitution de son ancienneté dans la branche (contrat de travail, bulletin de paie..))

2^{ème} étape : l'employeur calcule la rémunération correspondante

- 1 point par année complète d'ancienneté dans la branche professionnelle à chaque date d'anniversaire d'embauche, peu importe les interruptions (congé parental, maladies, congés sans solde...)

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Exemple : un animateur a été embauché le 1^{er} janvier 2010 au sein de la structure, quelle est l'ancienneté à prendre en compte ?

Cas 1 : le salarié a exercé chez un autre employeur avant 2010 qui ne fait pas partie de la branche Alisfa.

→ L'employeur calcul son ancienneté à compter du 1^{er} janvier 2010 soit : 14 ans x 55 euros = 770 euros bruts annuel , soit 64,16 euros mensuel.

Cas 2 : le salarié a eu un précédent emploi chez un autre employeur qui fait partie de la branche Alisfa, avant 2010 pendant 12 ans.

→ L'employeur reprend l'intégralité de son ancienneté acquise avant 2010, soit : 26 ans (12+14) x 55 euros = 1 430 euros bruts annuel, soit 119,16 euros mensuel.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Cas 3 : le salarié a eu deux précédents emplois avant 2010, 5 ans chez un employeur A de la branche Alisfa en tant qu'animateur puis 5 ans chez un autre employeur B hors branche Alisfa.

→ L'employeur reprend 50 % de l'ancienneté acquise chez l'employeur A : 2,5 ans. L'ancienneté totale est donc égale à 16,5 ans (14 + 2,5) x 55 = 907,5 euros bruts annuel, soit 75,62 euros mensuel.

Cas 4 : le salarié a eu deux précédents emplois avant 2010, 5 ans chez un employeur A de la branche Alisfa en tant qu'aide animateur puis 5 ans chez un autre employeur B hors branche Alisfa.

→ L'employeur ne reprend pas l'ancienneté acquise dans la branche avant 2010, car l'emploi assimilé avant l'interruption n'est pas identique. L'employeur reprend l'ancienneté qu'à compter de 2010.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Acquisition de compétences :

1^{ère} étape : l'employeur calcule les mois de présence dans l'emploi repère

Il faut calculer le nombre de mois d'ancienneté du salarié dans l'emploi repère (*emploi repère occupé avant l'entrée en vigueur du nouvel accord*).

2^{ème} étape : l'employeur valorise les acquis de compétences dans l'emploi à l'aide du tableau défini par les partenaires sociaux

Une fois le nombre de mois calculé, la lecture du tableau de l'article 1.2.1 de l'article 1 des Mesures transitoires (*page suivante*) permet de **positionner le salarié dans un palier** et de **lui attribuer un nombre de points** venant valoriser ses acquis de compétences dans l'emploi au moment du changement de système.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Acquisition de compétences :

Palier	Durée	Nombre de points
Palier 1	Supérieur ou égal à 12 mois	2.5
	Supérieur ou égal à 24 mois	5
	Supérieur ou égal à 36 mois	7.5
	Supérieur ou égal à 48 mois	10
	Supérieur ou égal à 60 mois	12.5
	Supérieur ou égal à 72 mois	15
Palier 2	Supérieur ou égal à 84 mois	17.5
	Supérieur ou égal à 96 mois	20
	Supérieur ou égal à 108 mois	22.5
	Supérieur ou égal à 120 mois	25
	Supérieur ou égal à 132 mois	27.5
	Supérieur ou égal à 144 mois	30
Palier 3	Supérieur ou égal à 156 mois	32.5
	Supérieur ou égal à 168 mois	35
	Supérieur ou égal à 180 mois	37.5
	Supérieur ou égal à 192 mois	40
	Supérieur ou égal à 204 mois	42.5
	Supérieur ou égal à 216 mois	45

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Quelques exemples :

Exemple 1 : *une salariée est animatrice pendant 5 ans et au 1^{er} septembre 2022, change de poste et est rattachée à l'emploi repère de coordinateur. Au 1^{er} janvier 2024, lors du changement de classification, ayant 16 mois d'ancienneté dans l'emploi repère de coordinateur, elle sera placée au palier 1 de son emploi repère et bénéficiera de 2,5 points au titre de l'acquisition de compétences dans l'emploi repère.*

La salariée sera placée dans la palier 1 et aura 56 mois ($72 - 16 = 56$) à attendre afin avant de passer au palier 2.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Quelques exemples :

Exemple 2 : un salarié dans l'emploi repère d'auxiliaire petite enfance ou de soins depuis 7 ans (84 mois) sera placé au 1^{er} janvier 2024, au palier 2 de son emploi repère et bénéficiera de 17,5 points.

Le salarié sera placée dans la palier 2 et aura 60 mois ($144 - 84 = 60$) à attendre afin avant de passer au palier 3.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

La nouvelle rémunération sera composée de :

Le salaire socle

+

Le salaire additionnel (*pesée du poste*)

+

L'ancienneté branche

+

L'acquisition de compétences

Il faut comparer cette nouvelle rémunération avec l'ancienne.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Ancienne rémunération à prendre en compte :

La rémunération de base ou la rémunération minimum de branche

+

La rémunération individuelle supplémentaire

+

Une éventuelle indemnité de passage telle que définie à l'article 4.1 de l'annexe 1BIS,

+

Une éventuelle indemnité de maintien de salaire

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Une fois la comparaison réalisée plusieurs hypothèses :

- **L'ancienne rémunération est inférieure à la nouvelle :**

L'employeur devra appliquer la nouvelle rémunération qui s'imposera au salarié.

- **L'ancienne rémunération est égale à la nouvelle :**

L'employeur devra appliquer la nouvelle rémunération qui s'imposera au salarié.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Une fois la comparaison réalisée plusieurs hypothèses :

- L'ancienne rémunération est supérieure à la nouvelle :

L'employeur devra appliquer une indemnité de maintien de salaire permettant de compenser la perte de salaire.



Le salarié ne peut pas avoir de perte de salaire.

En cas de changement d'emploi repère ou de révision de la pesée du salarié entraînant une augmentation de cette dernière, l'indemnité de maintien de salaire sera réduite à proportion de l'augmentation.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

L'avenant au contrat de travail est-il obligatoire ?

OUI

La CCN (*article 3 chapitre III*) prévoit que les mentions obligatoires du contrat de travail sont notamment :

- La référence à l'emploi repère ;
- Le total des points attribués à la pesée ;
- Les éléments de rémunération annuelle brute.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

L'avenant s'impose-t-il au salarié ?

OUI

Si l'employeur appliquait uniquement la CCN.

NON

Si l'employeur avait contractuellement prévu d'autres éléments de rémunération et qu'il souhaite y mettre fin (*exemple : les points de technicité*).

Dans ce cas, pour mettre fin à un élément supplémentaire prévu dans le contrat de travail, le salarié devra accepter et signer le nouvel avenant. Si le salarié refuse, il cumulera la nouvelle rémunération et le ou les élément(s) supplémentaire(s) de rémunération prévu(s).



Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Quel rôle pour le CSE : entreprise d'au moins 50 salariés équivalents temps plein

Obligation générale de consultation au titre de la marche générale de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2312-8*).

L'information et la consultation du comité social et économique (CSE) ne s'imposent à l'employeur que si les mesures qu'il envisage de prendre, dans l'ordre économique, sont importantes et ne revêtent pas un caractère ponctuel ou individuel.



Conseil : consulter le CSE sur la mise en place des nouveaux systèmes de classification et de rémunération.

Règles spécifiques pour les salariés en poste au moment du changement

Quel rôle pour le CSE : entreprise de moins 50 salariés équivalents temps plein

Pas de consultations récurrentes, donc pas d'obligation de consultation.

Toutefois Elisfa préconise d'associer le CSE afin de l'informer des changements. Le CSE sera un relai utile pour les salariés (*faire remonter les questions*) et l'employeur (*permettre d'identifier des points de blocages et apporter des premières réponses*).

Proposition d'un calendrier de déploiement

Rétro planning proposé :

A envisager à la fin 1^{er} trimestre 2023 :

- ✓ Réunion d'information du CSE,
- ✓ Réunion du personnel : présentation de l'accord,
- ✓ Réunion du CSE si des questions de salariés remontent par le CSE.

Rétro planning proposé :

A envisager courant 2^e trimestre 2023 :

- ✓ Revoir les fiches de postes des salariés pour les adapter à la réalité des missions occupées si besoin,
- ✓ Examiner les contrats de travail/avenants pour déterminer les primes contractuelles existantes, les mois d'expérience dans l'emploi repère,
- ✓ Reconstitution de l'ancienneté branche des salariés (interroger les salariés sur leur carrière, demande de justificatifs..).

Rétro planning proposé :

A envisager courant 3^e trimestre 2023 :

- ✓ Calculer l'ancienneté branche, les mois d'expérience dans le dernier emploi repère et fixation des points afférents,
- ✓ Déterminer la nouvelle rémunération,
- ✓ Effectuer une comparaison entre l'ancienne rémunération et la nouvelle.

Rétro planning proposé :

A envisager courant 4^e semestre de 2023 :

- Préparation des avenants sur le mois de septembre et d'octobre
- présentation des avenants aux salariés lors de l'entretien annuel d'évaluation

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

**TOUT SAVOIR SUR LA NOUVELLE POLITIQUE
SALARIALE 2024**

Prochain webinaire :

Mardi 11 avril 2023

Jours fériés

MERCI POUR VOTRE ATTENTION