



**Guide Paritaire d'application 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 21 mai 2021*

## Table des matières

Préambule.....	3
1ère partie – La définition des emplois dans l’avenant 43.....	12
I.    Chapitre 1. Les principes généraux.....	12
II.   Chapitre 2. Filière Intervention.....	14
III.  Chapitre 3. Filière Support.....	22
2ème partie : le système de classification .....	24
I.    Les principes généraux.....	24
II.   Les grilles de classification .....	27
A.    Filière Intervention .....	27
B.    Filière Support .....	44
3ème partie : le système de rémunération .....	55
I.    Les principes généraux.....	55
II.   Les salaires de base.....	56
III.  Les éléments complémentaires de rémunération (ECR) .....	60
A.    Les ECR pérennes et personnels .....	63
B.    Les ECR ponctuels et transverses .....	65
C.    Les ECR « Cadres » :.....	69
4ème partie – La commission paritaire nationale de recours et de suivi.....	75
ANNEXES.....	78

## Préambule

---

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
- Les dispositions relatives aux articles 18, 24, 32.1, 32.2 du titre V

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.

La négociation de cet avenant, engagée depuis plusieurs années, a abouti à la signature d'un texte en février 2020 par les employeurs de l'USB-Domicile et côté salariés par la CFDT et FO. La CGT a adhéré à l'avenant 43/2020 en novembre 2020.

Sous réserve de la publication au Journal officiel, avant le 1<sup>er</sup> octobre 2021, de l'arrêté d'agrément et de l'arrêté d'extension de l'avenant 43 et de son avenant 1, les dispositions de l'avenant n°43 /2020 et de son avenant 1, entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021

Les nouvelles dispositions relatives aux emplois et rémunérations ont 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'automatisme actuelle du lien entre diplôme et emploi tout en maintenant une valorisation des diplômes ;
- promouvoir les parcours professionnels via la reconnaissance des compétences.

Ces dispositions s'organisent en deux grandes parties :

- l'une concerne les emplois avec de nouvelles définitions plus génériques et organisées par Filières, Catégories et Degrés ;
- l'autre propose un nouveau système de classification et de rémunération basé sur la détermination d'un salaire de base en fonction de la Catégorie et de l'Echelon des salariés auquel s'ajoutent des éléments complémentaires de rémunération ( ECR).

Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, les salariés de la branche devront être positionnés dans la nouvelle grille de classification.

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. »**

L'avenant 43, étendu, s'appliquera donc de plein droit au salarié.

A titre informatif, l'employeur procédera, avant le 1<sup>er</sup> octobre 2021, à une notification individuelle auprès de chaque salarié de sa nouvelle classification. (voir modèle p.79).

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 »**.

En cas de contestation du salarié, les parties doivent, tout d'abord tenter de résoudre le problème entre eux, au sein de la structure.

Si les parties n'ont pas pu trouver un terrain d'entente, ils peuvent saisir la commission nationale de recours et de suivi (voir partie IV) par l'intermédiaire d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs nationales, représentatives au niveau de la Branche.

Enfin, le salarié ou l'employeur peuvent toujours saisir le conseil de prud'homme.

Les partenaires sociaux ont tenu à réaliser ce guide paritaire 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.

Ce guide paritaire est donc un instrument devant favoriser le dialogue social dans les associations concernées.

Il est complété par des grilles d'évaluation des salariés réalisées paritairement et visant à définir la classification et la rémunération applicable.

A ce titre, le présent guide sera fourni, en même temps que l'avenant n°43/2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération, à chaque élu du personnel ainsi qu'aux représentants syndicaux.

## Organisation du guide paritaire

Le présent guide paritaire s'organise de la façon suivante :

- 1- Un rappel ci-dessous du champ d'application de l'avenant 43/2020
- 2- Une explication détaillée des modifications apportées au « Titre III. Les emplois »
  - 1<sup>ère</sup> partie – Compréhension de la nouvelle définition des emplois
  - 2<sup>ème</sup> partie – Compréhension du nouveau système de classification et de passage d'Echelon
  - 3<sup>ème</sup> partie – Compréhension du nouveau calcul de rémunération (salaire de base et ECR)
  - 4<sup>ème</sup> partie - La commission paritaire nationale de recours et de suivi
- 3- Des annexes comportant des informations de l'avenant et des exemples concrets de situations pour illustrer l'avenant

Les autres éléments modifiés (Articles 18, 24, 32.1 et 32.2 du Titre V de la convention collective) ne font pas l'objet d'explications complémentaires dans le guide paritaire.

Les textes en italique correspondent à des extraits de la convention ou de l'avenant.

Des repères vous permettent d'identifier facilement à quels articles se réfèrent les explications.

Enfin, des exemples sont proposés tout au long du guide paritaire pour illustrer les explications. Ils sont facilement visualisables dans des encadrés bleus.

## Champ d'application de l'avenant 43/2020

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

Sous ces réserves, l'avenant 43/2020 s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Ainsi les dispositions de l'avenant s'appliqueront à l'ensemble des salariés employés par des structures entrant dans le champ d'application de l'avenant, qu'elles soient ou non fédérées à une fédération patronale signataire de l'avenant.

Pour rappel le champ d'application de la convention collective prévu à l'article 1 du titre I de la Convention collective du 21 mai 2010, est le suivant :

- **« Article 1. Champ d'application »**

*La présente convention collective s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.*

*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 entreprises et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF), correspondant notamment aux codes suivants :*

- 85-3-J
- 85-3-K
- 85-1-G

*à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :*

- des SSIAD de la Croix Rouge Française

- des entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP,
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

*Il est précisé que le code 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, constitue une présomption d'application de la présente convention collective.*

*En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.*

*Les employeurs adhérents d'une Fédération, d'une Union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions de la présente convention. »*

## Avenant 43 : principales modifications

Thématique	Avant Titre III de la CCBAD	Après Avenant 43 remplaçant le titre III																			
Définition des emplois	3 Filières : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Intervention</li> <li>➤ Administratif / services généraux</li> <li>➤ Encadrement / Direction</li> </ul> Des emplois repères dans 9 Catégories : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ de A à I</li> </ul>	2 Filières : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Intervention</li> <li>➤ Support</li> </ul> 3 Catégories socio-professionnelle (CSP) par Filière : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Employé,</li> <li>➤ Technicien/Agent de Maîtrise,</li> <li>➤ Cadre</li> </ul>																			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 44 emplois repères,</li> </ul> <i>L'article 20 du titre III précisait la définition des emplois repères : « Emplois identifiés comme représentatifs des emplois de la Branche professionnelle. Les emplois repères constituent des emplois de référence. »</i> <i>« La définition et le positionnement des emplois repères ne pourront être modifiés par un employeur. » (Chapitre I, article 2)</i>	12 emplois génériques : Les 3 Catégories socio-professionnelles se décomposent en 2 Degrés <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 6 emplois génériques dans la Filière Intervention</li> <li>➤ 6 emplois génériques dans la Filière Support</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th colspan="4">FILIERE INTERVENTION / FILIERE SUPPORT</th> </tr> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">CATEGORIES</th> </tr> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th>Employé</th> <th>TAM</th> <th>Cadre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2<sup>ème</sup> degré</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1<sup>er</sup> degré</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	FILIERE INTERVENTION / FILIERE SUPPORT					CATEGORIES			Employé	TAM	Cadre	2 <sup>ème</sup> degré				1 <sup>er</sup> degré			
	FILIERE INTERVENTION / FILIERE SUPPORT																				
		CATEGORIES																			
Employé		TAM	Cadre																		
2 <sup>ème</sup> degré																					
1 <sup>er</sup> degré																					
Chaque emploi-repère bénéficie d'une définition, selon les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La finalité</li> <li>➤ Les principales activités</li> <li>➤ Les conditions particulières d'exercice de la fonction</li> <li>➤ Les conditions d'accès / les compétences</li> </ul>	Un emploi générique se caractérise par : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les publics accompagnés (intervention) ou les services d'affectation (support)</li> <li>➤ Les principales missions exercées</li> <li>➤ Les missions transversales</li> </ul> 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 <b>fiche de poste</b> venant préciser de manière spécifique et individuelle les publics accompagnés, ainsi que les missions principales et les missions transverses qu'il exerce.																			
Conditions d'accès	Détention d'un <b>diplôme</b> ou recommandation de niveau de diplôme de l'Education nationale	Conditions d'accès aux emplois / Degré / Echelon selon : <b>Expérience/ancienneté</b> dans l'emploi, <b>Formation</b> en lien avec les principales missions de l'emploi, <b>Evaluation des compétences</b> (niveau de maîtrise)  Même sans diplôme : reconnaissance des compétences et de l'expérience																			
Rémunération	Une grille de coefficient par Catégorie, soit 9 grilles de coefficient	Revalorisation salariale (sortie de l'immersion sous le SMIC)  Création du <b> salaire minima hiérarchique = salaire de</b>																			

	<p><b>base + éléments complémentaires de rémunération (ECR)</b></p> <p>Les salaires de base sont identiques pour les deux Filières « Intervention » et « Support »</p>
<p>Système « coefficient x valeur du point » fixant le salaire de base Valeur de point : 5,5 € depuis l'avenant 44 (janvier 2020, avant 5,38 €) Mais toujours les 13 premiers niveaux de la Catégorie A et les 8 premiers niveaux de la Catégorie B immergés sous le SMIC</p>	<p>Système « coefficient x valeur du point » fixant le salaire de base Valeur de point : 5,5 €</p> <p>Salaire de base complété le cas échéant par des ECR (éléments complémentaires de rémunération). Ils peuvent être de trois sortes :</p> <p>Les ECR pérennes et personnel (article 19.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ECR Diplôme</li> <li>• ECR Ancienneté</li> </ul> <p>Les ECR Ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail (article 19.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ECR du travail du dimanche et jours fériés</li> <li>• ECR astreinte</li> <li>• ECR travailleurs de nuit</li> <li>• ECR accompagnement de salariés ou de stagiaire / tutorat ;</li> </ul> <p>Les ECR spécifiques aux cadres</p>
<p>Primes de l'encadrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité</li> <li>• Nombre d'associations</li> <li>• Complexité</li> <li>• Nombre de places</li> </ul>	<p>Des ECR spécifiques aux cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité</li> <li>• Nombre d'associations</li> <li>• Complexité</li> <li>• Cadres supérieurs (a ou b)</li> <li>• Nombre de places</li> </ul>
<p>Une rémunération qui n'évolue qu'avec l'ancienneté et la valeur du point, ou un changement d'emploi</p>	<p>Mise en place d'Echelon 1, 2 ou 3 (Articles 13 à 18) : <b>reconnaissance de la pratique dans l'emploi, de la formation, du niveau de maîtrise permettant de proposer des parcours professionnels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Echelon 1 : salarié en phase d'appropriation des activités de base de l'emploi,</li> <li>• Echelon 2 : salarié en maîtrise de l'ensemble des activités normales de l'emploi,</li> <li>• Echelon 3 : salarié en parfaite maîtrise de l'ensemble des activités de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles.</li> </ul> <p>Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, les écarts de coefficients entre Echelons sont calculés sur la base des augmentations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ 4,5% pour un passage en Echelon 2</li> <li>+ 6,5% pour un passage en Echelon 3</li> </ul>
<p>Pas d'évaluation mise en place au niveau de la convention collective</p>	<p>Mise en place de l'entretien d'évaluation au moins tous les 2 ans.</p> <p><i>« 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 ».</i></p> <p><i>Cette évaluation, réalisée en utilisant les modèles de grilles d'évaluation construites par les partenaires sociaux, permet de positionner chaque salarié.e dans un Degré ainsi que dans l'Echelon.</i></p>

## Notions incontournables

### 1 / Les différents types d'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 et 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)

Elle peut être :

- égale à l'ancienneté dans la structure si aucune évolution d'emploi n'a eu lieu depuis l'entrée dans la structure et s'il n'y a pas eu de reprise d'ancienneté à l'embauche

**Exemple :**

Une salariée sans diplôme a été embauchée le 1<sup>er</sup> juillet 2005 comme Agent à domicile. Elle n'a pas changé de poste depuis. Elle n'a pas travaillé auparavant dans la Branche de l'aide à domicile.

L'ancienneté dans l'emploi sera calculée à partir de la date d'embauche dans la structure, soit le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

- inférieure à l'ancienneté dans la structure si le salarié a accédé à un nouvel emploi

**Exemple :**

Un salarié sans diplôme a été embauché le 1<sup>er</sup> juillet 2004 comme Agent à domicile. Il avait travaillé auparavant pendant 5 ans dans une structure de la Branche, sur un emploi identique. Le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juin 2010.

- supérieure à l'ancienneté dans la structure si le salarié avait lors de son embauche dans l'emploi une reprise d'ancienneté selon les conditions de la convention collective (article IV-17.1).

**Exemple :**

Une salariée a été embauchée dans la structure le 1<sup>er</sup> juillet 2010 comme TISF. Elle a exercé auparavant, pour la première fois, cet emploi de TISF depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004 dans une autre structure associative appliquant la CCB.

L'ancienneté dans l'emploi de TISF sera calculée à partir de la date d'accès à l'emploi, c'est-à-dire le 1<sup>er</sup> juillet 2004.

3. L'ancienneté dans la branche qui se calcule à partir de l'accès à un 1<sup>er</sup> 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 de l'ECR ancienneté (cf partie III du guide paritaire)

**Exemple :**

Une salariée a été embauchée dans un SAAD de la Branche le 1<sup>er</sup> juillet 2010 comme TISF. C'était son 1<sup>er</sup> emploi dans la Branche, elle y a travaillé jusqu'au 31 décembre 2015.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, elle est embauchée dans une autre structure associative appliquant la CCB, en tant que responsable de secteur, après avoir suivi une formation.

L'ancienneté dans l'emploi en tant que responsable de secteur sera calculée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

En revanche, l'ancienneté dans la Branche, servant à la détermination de l'ECR ancienneté, sera calculé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010 en prenant en compte :

- la période du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 31 décembre 2015

et

- celle commencée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## 2 / Les évènements susceptible 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 :

- accident du travail ou maladie professionnelle,
- congé maternité ou congé en vue d'adoption,
- congés payés,
- formations suivies sur le temps de travail,
- congé bilan de compétence,
- congé de formation économique, sociale et syndicale,
- congé de présence parentale,
- congé de solidarité familiale,
- Congé proche aidant,
- le service dans la réserve opérationnelle,
- les jours RTT ou contreparties obligatoires sous forme de repos liés aux heures supplémentaires,
- 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 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...).

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.

## 1ère partie – La définition des emplois dans l’avenant 43

Cette partie vise à expliquer plus précisément la nouvelle partie « Chapitre 1 – Définition des emplois » du Titre III.

### I. Chapitre 1. Les principes généraux

Ref – TITRE III - article 1, 2 et 3

Ce premier chapitre expose les principes généraux de la définition des emplois retenus.

Les salariés sont maintenant regroupés autour de deux Filières d’emplois :

- la Filière Intervention ;
- la Filière Support

La Filière Support est composée des 2 Filières actuelles des emplois administratifs et d’encadrement.

Chaque Filière se décompose en trois Catégories d’emploi :

- Employé.e ;
- Technicien.ne – Agent.te de maîtrise ;
- Cadre.

Chaque Catégorie d’emploi se divise en **deux Degrés** (Degré 1 et Degré 2) **dans les deux Filières.**

Ce système permet d’une part de changer de Catégorie d’emploi et d’autre part dans **une même Catégorie d’emploi de passer d’un Degré à l’autre notamment par le diplôme, les compétences et/ou l’expérience.**

Les emplois génériques sont définis pour chaque Filière, par Catégorie et par Degré.

Il y aura désormais dans chaque Filière **3 Catégories** et **2 emplois** par Catégorie, soit 6 emplois génériques par Filière et en tout **12 emplois génériques au lieu des 44 emplois repères actuels.**

**Une grille de positionnement des emplois par Filière et par Catégorie est proposée pour une meilleure appropriation du changement et figure en page 15 de ce guide.**

### Différence entre emploi-repère et emploi générique

- **Avant l’avenant 43/2020 :**

Dans le titre III de la convention collective, le chapitre I définissait des emplois repères et les positionnait les uns par rapport aux autres dans le cadre d’une conception globale des services auprès des personnes aidées. Chaque emploi-repère faisait l’objet d’une définition d’emploi (Titre III chapitre I article 2). Le positionnement des emplois les uns par rapport aux autres était représenté dans le tableau à l’article 3 chapitre I du titre III. Ainsi 44 emplois-repères étaient inscrits dans le tableau.

L’article 20 du titre III précisait la définition des emplois repères : « *Emplois identifiés comme représentatifs des emplois de la Branche professionnelle. Les emplois repères constituent des emplois de référence.* »

« *La définition et le positionnement des emplois repères ne pourront être modifiés par un employeur.* » (Chapitre I, article 3)

Chaque emploi-repère était défini à l'article 4, titre III : « *Un emploi se caractérise à partir des éléments suivants :*

- *la finalité ;*
- *les principales activités ;*
- *les conditions particulières d'exercice de la fonction ;*
- *les conditions d'accès et les compétences. »*

- **Avec l'avenant 43/2020 :**

Les emplois sont désormais des emplois « génériques ».

« *Un emploi se caractérise notamment à partir des éléments suivants :*

- *les publics accompagnés ou les services d'affectation ;*
- *les principales missions exercées.*
- *les missions transverses »*

Il existe uniquement 12 emplois « génériques » dans l'avenant 43/2020.

Chaque salarié doit être positionné dans un emploi générique

Exemple : Un.e salarié.e est positionné.e en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 1.

Pour chaque salarié, une fiche de poste vient préciser les publics accompagnés, ainsi que les principales missions exercées. Ces missions exercées sont à préciser et à compléter en partant de celles inscrites à l'article 5.1 du titre III, mais sans forcément les reprendre toutes.

**Attention**, dans une définition d'emploi générique, il peut y avoir des missions qui sont réservées à des professions réglementées. Elles ne pourront se retrouver que dans les fiches de poste des salariés titulaires des diplômes correspondant.

Exemple : « *participer à des soins* » pour les employés d'intervention de Degré 2, mission réservée aux salariés titulaires du diplôme d'aide-soignant.

A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 une évaluation doit être réalisée au moins tous les deux ans :

« *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* ».

L'entretien d'évaluation prévu par l'avenant 43, devient obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 et il doit être réalisé dans les deux ans qui suivent.

Les grilles d'évaluation construites par les partenaires sociaux (article 3) permettent de réaliser l'évaluation des compétences de chaque salarié et de le positionner dans un Degré ainsi que dans un Echelon.

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.

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/>

## II. Chapitre 2. Filière Intervention

Ref – TITRE III - article 4 à 7

Le chapitre 2 présente les emplois génériques de la Filière Intervention avec un préambule (article 4) qui rappelle que la classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mais également des compétences des salariés dans une logique de parcours.

L'obtention d'un diplôme ne confère pas au salarié concerné, le classement automatique dans un Echelon ou Degré supérieur. Le classement est lié aux missions réalisées par le salarié et au respect des critères de passage d'un Echelon à un autre, tels que prévu dans l'avenant 43.

Il existe 6 emplois génériques dans la Filière Intervention. L'article 4 reprend également les dispositions légales régissant le lien avec les diplômes et l'exercice des activités.

Les articles suivants (5, 6 et 7) détaillent la définition des emplois par Degré (1 et 2) pour chaque Catégorie (Employé/Technicien-Agent de Maîtrise/Cadre).

Pour les métiers d'intervention, la définition des emplois génériques est écrite en prenant en compte **trois** éléments :

- les publics accompagnés ;
- les principales missions ;
- les missions transverses.

Cette approche est la même pour les Employés de Degré 1 ou 2, les Techniciens et comme pour les Cadres de Degré 1 ou 2.

**Tableau de positionnement des emplois par Filière et par Catégorie**

**Ref – TITRE III - articles 2**

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:

<b>Filière Intervention</b>			<b>Filière Support</b>			
<b>Catégorie</b>			<b>Catégorie</b>			
<b>Employé.e</b>	<b>Technicien.ne / Agent.e de maîtrise</b>	<b>Cadre</b>	<b>Employé.e</b>	<b>Technicien.ne/Agent.e de maîtrise</b>	<b>Cadre</b>	
<b>Les emplois</b>	<b>Degré 1</b> Agent.e à domicile Agent.e polyvalent.e Employé.e à domicile Livreur.vreuse de repas Garde d'enfant	<b>Degré 1 :</b> Technicien.ne de l'intervention Sociale et familiale Moniteur.trice - éducateur.trice	<b>Degré 1 :</b> Psychologue	<b>Degré 1</b> Agent.e employé.e de bureau Agent.e employé.e d'entretien	<b>Degré 1</b> Secrétaire de direction Assistant.e technique Secrétaire médical.e Assistant.e responsable de secteur	<b>Degré 1</b> 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
	<b>Degré 2</b> Auxiliaire de Vie Sociale Aide Médico-Psychologique Aide-soignant.e Auxiliaire de puériculture	<b>Degré 2 :</b> 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	<b>Degré 2 :</b> Médecin Sage-femme	<b>Degré 2 :</b> Secrétaire Aide comptable Hôte d'accueil Technicien téléalarme	<b>Degré 2 :</b> 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	<b>Degré 2</b> Directeur.trice de fédération départementale Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice général.e d'entité Médecin coordinateur.trice

Ce tableau fait le lien entre les emplois-repères précédemment définis et les positionnent au sein des emplois génériques.

Le tableau ci-dessous fait le lien entre les Catégories précédemment définies (de A à I) et le positionnement au sein des emplois-génériques.

**Lien entre la classification actuelle et la classification de l'avenant 43/2020 :**

<b>FILIERES INTERVENTION / SUPPORT</b>			
	<b>CATEGORIES</b>		
	<b>Employé</b>	<b>TAM</b>	<b>Cadre</b>
<b>Degré 1</b>	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)
<b>Degré 2</b>	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)

Ces deux tableaux constituent des aides au positionnement des salariés dans le cadre du reclassement. Au regard de la définition des emplois génériques et des critères liés au Degré et Echelon, un autre positionnement est possible.

L'avenant 43/2020 permet de faire évoluer les salariés au sein d'une même Catégorie du Degré 1 vers le Degré 2, en fonction de critères définis dans le « chapitre 2 : Classification ».

Ainsi, à titre d'exemple dans le tableau ci-dessus figurent des salariés précédemment en Catégorie B qui peuvent être désormais amenés à évoluer en Degré 2 en fonction des critères prévus à l'article 13.1 de l'avenant.

**Exemples de nouvelles définitions d'emploi des salariés d'intervention**

Exemple de nouvelle rédaction des définitions d'emploi :

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

Une fiche de poste viendra préciser pour ce salarié les publics accompagnés, ainsi que les principales missions exercées, parmi ceux et celles prévus à l'article 5.1.

	Avant	Après
Intitulé de poste	Agent à domicile – Catégorie A	Filière Intervention / Catégorie Employé / Intervenant Employé de Degré 1
Définition d'emploi	<p><b>Finalité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalise et aide à l'accomplissement des activités domestiques et administratives simples essentiellement auprès des personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi de celles-ci.</li> </ul> <p><b>Principales activités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalise les travaux courants d'entretien de la maison.</li> <li>- Assiste la personne dans des démarches administratives simples.</li> </ul> <p><b>Conditions particulières d'exercice de la fonction :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne peut intervenir habituellement et de façon continue chez des personnes dépendantes, ni auprès de publics en difficulté</li> <li>- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique</li> </ul> <p><b>Conditions d'accès / Compétences :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Test et entretien d'embauche</li> <li>- La maîtrise de l'emploi est accessible immédiatement avec les connaissances acquises au cours de la scolarité obligatoire et/ou une expérience personnelle de la vie quotidienne.</li> </ul>	<p><b>Article 5.1 – Intervenant.e Employé.e de Degré 1</b></p> <p>L'intervenant.e Employé.e de Degré 1 exerce, sous la responsabilité de son ou sa supérieure hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son Echelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.</p> <p><b>a) Les publics accompagnés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi des actes ordinaires et essentiels de la vie courante,</li> <li>- les personnes ne pouvant pas faire les actes ordinaires et essentiels de la vie courante en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères,</li> <li>- les enfants de plus de 3 ans.</li> </ul> <p><b>b) Les principales missions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réaliser diverses activités liées à l'entretien et l'amélioration du cadre de vie et des activités administratives simples,</li> <li>- assister les personnes dans les actes ordinaires de la vie quotidienne et contribuer à l'amélioration du cadre de vie et des activités administratives,</li> <li>- <b>à l'exception des intervenant.es positionné.es en Degré 1 Echelon 1</b>, 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,</li> <li>- réaliser de la garde d'enfants de plus de 3 ans.</li> </ul> <p>Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit assurer les missions transverses suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité,</li> <li>- effectuer son action en coopération et cohérence avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles,</li> <li>- rendre compte selon les procédures mises en place.</li> </ul>

(\*) Les intervenants de la Catégorie Employé, Degré 1, Echelon 1, ne peuvent pas être amenés à aider les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne, tels que définis dans le présent guide paritaire.

Exemple de nouvelle rédaction des définitions d'emploi :

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

Une fiche de poste viendra préciser pour ce salarié les publics accompagnés, ainsi que les principales missions exercées, parmi ceux et celles prévus à l'article 5.1.

	Avant	Après
Intitulé de poste	Employé à domicile – Catégorie B	Filière Intervention / Catégorie Employé / Intervenant Employé de Degré 1
Définition d'emploi	<p><b>Finalité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalise et aide à l'accomplissement des activités domestiques et administratives essentiellement auprès de personnes ne pouvant plus faire en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères.</li> <li>- Assiste et soulage les personnes qui ne peuvent faire seules les actes ordinaires de la vie courante.</li> </ul> <p><b>Principales activités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne</li> <li>- Aide les personnes dans les activités de la vie quotidienne</li> </ul> <p><b>Conditions particulières d'exercice de la fonction :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique</li> </ul> <p><b>Conditions d'accès / Compétences :</b></p> <p>En cours d'accès au diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale par formation ou par Validation des Acquis et de l'Expérience dans les conditions qui seront définies par voie réglementaire.</p> <p>En cours d'accès du diplôme d'Auxiliaire de Vie Sociale soit par la formation soit par la VAE,</p> <p>ou titulaire d'un des diplômes, certificats ou titres suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ BEP carrière sanitaire et sociale</li> <li>▪ BEP Accompagnement soins et services à la personne (ASSP)</li> <li>▪ Bac pro ASSP</li> <li>▪ Bac pro service en milieu rural</li> <li>▪ BEPA option services, spécialité services aux personnes</li> <li>▪ BEPA service aux personnes et aux territoires (SAPAT)</li> <li>▪ Bac pro SAPAT</li> <li>▪ BEPA, option économie familiale et rurale</li> <li>▪ BEPA services spécialité service aux personnes</li> <li>▪ CAP agricole, option économie familiale et rurale</li> <li>▪ CAP agricole et para agricole employé d'entreprise agricole option employé familial</li> <li>▪ CAP petite enfance</li> <li>▪ CAP accompagnant éducatif petite enfance</li> <li>▪ CAP employé technique de collectivités</li> <li>▪ CAP assistant technique en milieu familial et collectif</li> <li>▪ CAP services aux personnes et vente en espace rural</li> <li>▪ Titre assistant de Vie du Ministère du Travail</li> <li>▪ Titre complet employé familial polyvalent</li> <li>▪ Brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique</li> </ul> <p>La classification dans cette Catégorie requiert une maîtrise des outils et techniques de base nécessaires à l'emploi.</p>	<p><b>Article 5.1 – Intervenant.e Employé.e de Degré 1</b></p> <p>L'intervenant.e Employé.e de Degré 1 exerce, sous la responsabilité de son ou sa supérieure hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son Echelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.</p> <p><b>a) Les publics accompagnés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi des actes ordinaires et essentiels de la vie courante,</li> <li>- les personnes ne pouvant pas faire les actes ordinaires et essentiels de la vie courante en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères,</li> <li>- les enfants de plus de 3 ans.</li> </ul> <p><b>b) Les principales missions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réaliser diverses activités liées à l'entretien et l'amélioration du cadre de vie et des activités administratives simples,</li> <li>- assister les personnes dans les actes ordinaires de la vie quotidienne et contribuer à l'amélioration du cadre de vie et des activités administratives,</li> <li>- 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,</li> <li>- réaliser de la garde d'enfants de plus de 3 ans.</li> </ul> <p>Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit assurer les missions transverses suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité,</li> <li>- effectuer son action en coopération et cohérence avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles,</li> <li>- rendre compte selon les procédures mises en place.</li> </ul>

**Exemple de nouvelle rédaction des définitions 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. Une fiche de poste viendra préciser pour ce salarié les publics accompagnés, ainsi que les principales missions exercées, parmi ceux et celles prévus à l'article 5.2.

	Avant	Après
Intitulé de poste	Auxiliaire de Vie Sociale – Catégorie C	Filière Intervention / Catégorie Employé / Intervenant Employé de Degré 2
Définition d'emploi	<p><b>Finalité :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Effectue un accompagnement social et un soutien auprès des publics fragiles, dans leur vie quotidienne.</li> <li>- Aide à faire (stimule, accompagne, soulage, apprend à faire) et/ou fait à la place d'une personne qui est dans l'incapacité de faire seule les actes ordinaires de la vie courante.</li> </ul> <p><b>Principales activités :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagne et aide les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne (aide à la mobilité, aide à la toilette, aide à l'alimentation...)</li> <li>- Accompagne et aide les personnes dans les activités ordinaires de la vie quotidienne (aide à la réalisation des courses, aide aux repas, travaux ménagers)</li> <li>- Accompagne et aide les personnes dans les activités de la vie Sociale et relationnelle (stimule les relations sociales, accompagne dans les activités de loisirs...)</li> <li>- Participe à l'évaluation de la situation et adapte son intervention en conséquence</li> <li>- Coordonne son action avec l'ensemble des autres acteurs</li> </ul> <p><b>Conditions particulières d'exercice de la fonction :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique</li> </ul> <p><b>Conditions d'accès / Compétences :</b></p> <p>Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social Spécialité Accompagnement de la vie à domicile (DEAES)</p> <p>Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS) ou du CAFAD (sont dispensées de cette condition les personnes titulaires d'un diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale qui justifient d'une expérience professionnelle dans un emploi d'intervention à domicile d'au moins six mois), Mention Complémentaire « Aide à Domicile ».</p> <p>La classification dans cette Catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi.</p>	<p><b>Article 5.2 – Intervenant.e Employé.e de Degré 2</b></p> <p>L'intervenant.e Employé.e de Degré 2 exerce, sous la responsabilité de son ou sa supérieur.e hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son Echelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.</p> <p><b>a) Les publics accompagnés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les publics accompagnés par les intervenant.es Employé.es de Degré 1,</li> <li>- les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,</li> <li>- les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,</li> <li>- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs,</li> <li>- les enfants de moins de 3 ans,</li> <li>- les aidant.es des publics accompagnés.</li> </ul> <p><b>b) Les principales missions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- exercer les missions principales des intervenant.es Employé.es de Degré 1,</li> <li>- effectuer un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics visés au a) du présent article,</li> <li>- 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,</li> <li>- 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,</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit assurer les missions transverses suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- participer au repérage des fragilités de la personne et à sa sécurité,</li> <li>- participer à l'évaluation de la situation et adapter son intervention en conséquence,</li> <li>- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne,</li> <li>- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires, ou pluriprofessionnelles,</li> <li>- rendre compte selon les procédures mises en place.</li> </ul>

## Comment distinguer le positionnement en Degré 1 et 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.

### Exemple :

Extrait de la définition des emplois génériques d'Employés de Degré 1 et Degré 2 de la Filière Intervention :

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

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.**

Ainsi, pour les Employés de Degré 1 et 2 de la Filière Intervention :

Si dans les deux Degrés nous sommes en présence de personnes en perte d'autonomie, cette **perte est moins importante dans le cas des publics de Degré 1 que pour ceux de Degré 2.**

De fait, **l'intervention en Degré 1 va impliquer moins de technicité qu'en Degré 2.**

En effet, en Degré 1, le salarié au regard du public qui ne peut pas faire seul en totale autonomie les actes ordinaires et essentiels, va être **dans l'aide à la personne, il « fait avec » la personne.**

En revanche, dans l'exemple pour le Degré 2, les personnes accompagnées étant souvent dans l'incapacité de faire seule les actes ordinaires et essentiels de la vie courante, le salarié va la plupart du temps bien souvent **« faire à la place » de la personne accompagnée.**

### Exemples:

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.

Autre illustration :

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

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

### III. Chapitre 3. Filière Support

Ref – TITRE III - article 8 à 10

Le chapitre 3 expose la définition des emplois génériques de la Filière Support avec également un préambule qui reprend les exigences en lien avec les diplômes ou la reconnaissance des compétences pour l'accès à ces métiers. Il existe 6 emplois génériques dans la Filière Support.

Les articles **8, 9 et 10** décrivent ensuite les emplois par Degré (1 et 2) pour chaque Catégorie (Employé/Technicien-Agent de maîtrise/Cadre).

La logique est identique pour la Filière Support mais les éléments retenus pour la description des emplois sont :

- les services d'affectation ;
- les principales missions ;
- les missions transverses.

Cette approche est la même pour les Employés de Degré 1 ou 2, les Techniciens et comme pour les Cadres de Degré 1 ou 2.

#### Exemples du nouveau positionnement des salariés de la Filière Support

Exemple : reclassement d'un responsable de secteur, Catégorie E

Le responsable de secteur sera reclassé en Filière Support / Catégorie Technicien Agent de Maîtrise / Degré 2.

Une fiche de poste viendra préciser pour ce salarié les services d'affectation, ainsi que les principales missions exercées, parmi ceux et celles prévus à l'article 9.2.

	Avant	Après
Intitulé de poste	Responsable de secteur – Catégorie E	Filière Support / Technicien Agent de Maîtrise / Degré 2.
Définition d'emploi	<p><b>Finalité :</b> Analyse la demande et propose au demandeur le service le plus adapté à ses besoins. Encadre une équipe de personnel d'intervention. En assure sa mise en œuvre et le suivi en mobilisant les ressources humaines nécessaires.</p> <p><b>Principales activités :</b> Evalue les besoins Définit un projet de vie du demandeur avec lui Formalise l'action qui sera mise en œuvre Evalue régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre Organise l'activité des intervenants Les évalue et propose des plans de formation individuels</p> <p><b>Conditions particulières d'exercice de la fonction :</b></p>	<p>Le ou la Technicien.ne / Agent.e de maîtrise de Degré 2 de la fonction Support exerce sous la responsabilité d'un ou d'une supérieur.e hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle peut encadrer une équipe à partir de directives clairement définies. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son Echelon, du service ou de l'entité.</p> <p><b>I. Les services d'affectation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- services opérationnels,</li> <li>- services administratifs,</li> <li>- services ressources humaines,</li> <li>- services comptabilité / paie / gestion,</li> <li>- services développement / qualité,</li> <li>- services informatiques.</li> </ul> <p><b>I. Les principales missions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mettre en œuvre la logistique nécessaire au bon fonctionnement du service,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique</li> </ul> <p><b>Conditions d'accès / Compétences :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés.</li> </ul> <p>Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III de l'Education Nationale, tel que notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un diplôme d'Etat CESF, d'Assistante Sociale, d'Educateur Spécialisé ou de travail social.</li> <li>- ou bien à celles du personnel titulaire du diplôme de TISF ayant au moins 10 ans d'ancienneté, et ayant une formation complémentaire d'adaptation au poste.</li> <li>- BTS SP3S (services et prestations des secteurs sanitaire et social)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exercer des activités administratives et/ou techniques liées à son domaine de compétence,</li> <li>- participer à la représentation interne ou externe du service,</li> <li>- contribuer à l'élaboration et/ou à la mise en œuvre de projets,</li> <li>- assister le ou la responsable ou cadre dans l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du ou de la responsable ou cadre sur des tâches définies,</li> <li>- évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre. Planifier et/ou organiser en conséquence l'activité des intervenant.es. Assurer la relation entre les publics accompagnés et les intervenant.es.</li> </ul> <p>Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit également assurer les missions transverses suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité,</li> <li>- encadrer une équipe le cas échéant,</li> <li>- coordonner son action dans le cadre de procédures définies, selon des techniques éprouvées,</li> <li>- rendre compte selon les procédures mises en place,</li> <li>- gérer des projets.</li> </ul>
--	---	--

## 2ème partie : le système de classification

La partie 2 du Titre III se décompose également en 3 chapitres relatifs aux principes généraux de classification, de rémunération, aux grilles de rémunération et aux éléments complémentaires de rémunération.

Dans le présent guide, nous faisons le choix de vous présenter ces éléments dans deux parties distinctes, l'une relative au système de classification, l'autre relative au système de rémunération.

### I. Les principes généraux

Ref – TITRE III - articles 11 et 12

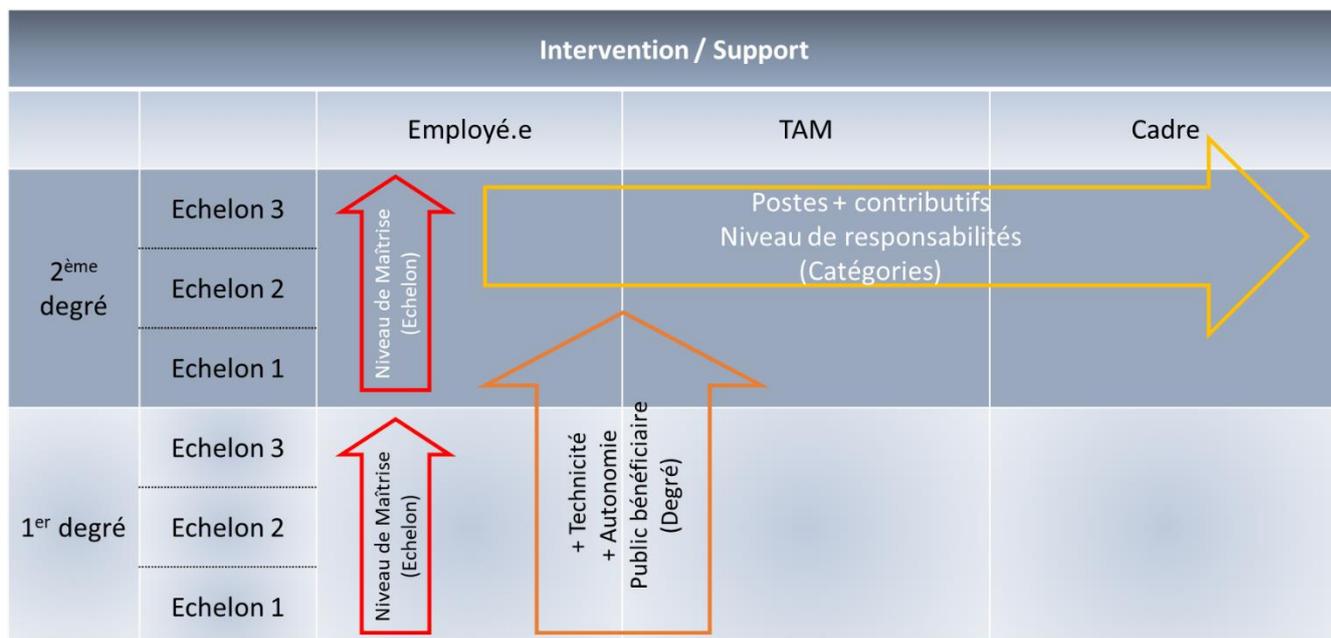
Dans chaque Catégorie, le Degré d'emploi sera lié **au degré de complexité** des missions du salarié.

Dans chaque emploi, l'Echelon du salarié sera, lui, lié, au **niveau de maîtrise** de l'emploi du salarié :

- **Echelon 1** : salarié en phase d'appropriation des missions de base de l'emploi,
- **Echelon 2** : salarié en maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi,
- **Echelon 3** : salarié en parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles.

Ainsi :

- Le niveau et la responsabilité d'un poste est pris en compte par la Catégorie et le Degré ;
- L'expérience et le degré de maîtrise du salarié est pris en compte par l'Echelon.



Ce système permet :

- d'une part de changer de Catégorie d'emploi,
- et d'autre part dans une même Catégorie d'emploi de passer du Degré 1 au Degré 2 notamment par les compétences et/ou l'expérience, et la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi.

Pour le passage du Degré 1 au Degré 2 de chaque Catégorie, les conditions de passage sont définies dans les articles 13.1 à 16.1 relatifs aux conditions de passage dans les Echelons (et plus précisément dans les tableaux de Degré 2 / Passage en Degré 2 Echelon 1).

**Point de vigilance concernant l'entretien d'évaluation :**

Si dans l'intervalle de 2 ans entre les entretiens d'évaluation, une des conditions de passage d'Echelon automatique est acquise (nombre de mois de pratique ou heures de formation en lien avec l'emploi exercé) il est nécessaire de procéder au changement d'Echelon.

**Exemple :**

Un Agent à domicile, Catégorie A a été embauché le 1er mars 2018. Depuis son arrivée dans la structure il a suivi 35 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi.

Au 1er octobre 2021, il ne remplit pas les conditions requises en termes d'ancienneté dans l'emploi ou d'heures de formation pour être en Employé Degré 1 Echelon 2.

Le salarié est donc classé en Employé Degré 1 Echelon 1 de la Filière Intervention.

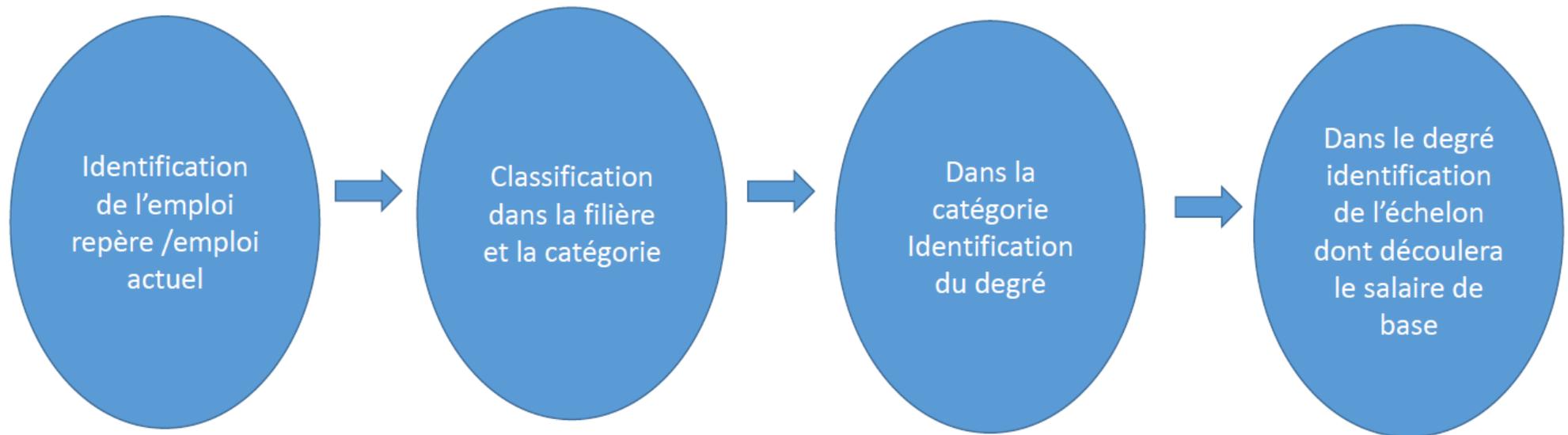
A compter du 1er octobre l'employeur a 2 ans pour réaliser l'entretien d'évaluation de ce salarié. Il décide de programmer l'entretien des salariés de la structure à compter du 1er janvier 2023.

Cependant le 1er mars 2022, **le salarié aura 48 mois et 1 jour d'ancienneté dans l'emploi**. C'est une des conditions qui permet de passer en Echelon 2.

**L'employeur, sans attendre l'entretien d'évaluation, prévu en 2023, devra passer le salarié en Employé Degré 1 Echelon 2**

# Les grilles de classifications

## Les différentes étapes de la classification



Une grille de positionnement des emplois par filières , par catégorie et degré est proposée dans l'avenant 43 pour une meilleure appropriation du changement de classification.

Ref – TITRE III - articles 2

## II. Les grilles de classification

Ref – TITRE III - articles 13 à 18

**Le chapitre 2** a trait aux grilles de classification. Il définit pour chaque Catégorie d'emplois (Employé/Technicien Agent de Maîtrise/Cadre) et par Degré (1 et 2) les conditions de passage dans les Echelons ainsi que le salaire de base à temps plein. Pour apprécier le degré de maîtrise de ses missions par le salarié, plusieurs éléments sont pris en compte, notamment les durées de pratique, de formation et les éléments d'appréciation des compétences par l'encadrement.

### Important :

Concernant les heures de formation, ce sont les heures de formation suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue en lien avec l'emploi exercé dans la Branche qui sont prises en compte. Ces heures de formation seront comptabilisées sur la base de présentation de justificatifs par le salarié (ex : attestation de présence, de formation ou d'assiduité) ou à défaut par l'employeur pour les formations suivies depuis l'entrée dans la structure.

### Exemples :

*Pour les salariés classés en Filière Intervention, Catégorie Employé de Degré 1, les formations en lien avec l'emploi exercé, à prendre en compte peuvent être les suivantes : « Entretien du cadre de vie, repassage, linge, nettoyage du domicile », « Maladie Alzheimer, troubles du comportement, maladies dégénératives » ; « Hygiène corporelle, aide à la toilette », « Risques routiers », « Protocole sanitaire en temps de pandémie », « Accompagnement aux démarches administratives », etc...*

*A titre indicatif, vous pouvez retrouver d'autres exemples de formation pour l'ensemble des emplois génériques dans les grilles paritaires d'évaluation.*

Pour expliquer ici les conditions de passage d'Echelon, nous vous proposons ci-dessous plusieurs exemples par Catégorie, avec un exemple pour chaque Filière. Chaque exemple présente la situation, puis l'analyse que vous devez faire pour reclasser la personne selon l'avenant 43/2020.

### A. Filière Intervention

#### Exemples – Filière Intervention - Employé.e - Degré 1

Ref – TITRE III - article 13

#### Conditions de passage d'Echelon pour un.e intervenant.e Employé.e Degré 1 :

<b>Echelon 1</b> <i>En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</i>	<i>Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et qui n'effectue pas d'actes essentiels de la vie quotidienne (cf art 5.1).</i>
<b>Echelon 2</b> <i>Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</i>	<b>Passage en Echelon 2 :</b> <i>A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi</i> <b>Ou</b> <i>Avoir suivi 42 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 1 Echelon 1.</i>
<b>Echelon 3</b> <i>Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</i>	<b>Passage en Echelon 3 :</b> <ul style="list-style-type: none"><li><i>Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir auprès d'un public tel que décrit à l'Art. 5.1 a) ou</i></li></ul> <i>Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</i> <b>Et</b> <ul style="list-style-type: none"><li><i>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.</i></li></ul>

## Exemples du nouveau positionnement des salariés d'intervention Employés

- Dans le cadre du reclassement

### **Exemple 1 :**

*Situation : Un Agent à domicile, Catégorie A a été embauché le 1<sup>er</sup> mars 2019.*

*Il n'est pas titulaire d'un diplôme reconnu par la Branche lui permettant d'accéder aux Catégories B ou C (Employé à domicile ou Auxiliaire de Vie Sociale).*

*Depuis son arrivée dans la structure il a suivi une formation de 21 heures en lien avec les principales missions de l'emploi.*

*Hypothèse application octobre 2021 :*

- *En octobre 2021, le salarié a 31 mois de pratique dans l'emploi,*
- *Il a suivi 21 heures de formation, en lien avec les principales missions de l'emploi et a plus d'une année de pratique dans l'emploi.*

*Reclassement avenant 43/2020 :*

*Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Intervention / Employé / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).*

*Il ne remplit pas le critère des 48 mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2.*

*Il n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (42h), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.*

*Ainsi, Il ne remplit pas les critères permettant d'être reclassé en Echelon 2.*

*Le salarié est reclassé en Filière Intervention/ Catégorie Employé / Degré 1 / Echelon 1.*

*Le salarié ne peut pas être amené à aider les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne, tels que définis dans le présent guide paritaire.*

### **Exemple 2 :**

*Situation : Un Agent à domicile, Catégorie A a été embauché le 1<sup>er</sup> mars 2017.*

*Il n'est pas titulaire d'un diplôme reconnu par la Branche lui permettant d'accéder aux Catégories B ou C (Employé à domicile ou Auxiliaire de Vie Sociale).*

*Depuis son arrivée dans la structure il a suivi une formation de 21 heures en lien avec les principales missions de l'emploi.*

*Hypothèse application octobre 2021 :*

- *En octobre 2021, le salarié a 55 mois de pratique dans l'emploi, en lien avec les publics et les principales missions du Degré 1,*
- *Il a suivi 21 heures de formation, en lien avec les principales missions de l'emploi et a plus d'une année de pratique dans l'emploi.*

*Reclassement avenant 43/2020 :*

*Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).*

*Il remplit le critère des 48 mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2.*

*Il n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (42h), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.*

*Rappelons que les deux critères ne sont pas cumulatifs.*

*Il remplit l'un des critères permettant d'être reclassé en Echelon 2.*

*Le salarié est reclassé en Filière Intervention/ Catégorie Employé / Degré 1 / Echelon 2.*

### **Exemple 3 :**

**Situation :** Un Agent à domicile, Catégorie A a été embauché le 1<sup>er</sup> mars 2019.  
Il n'est pas titulaire d'un diplôme reconnu par la Branche lui permettant d'accéder aux Catégories B ou C (Employé à domicile ou Auxiliaire de Vie Sociale).

Depuis son arrivée dans la structure il a suivi une formation de 49 heures en lien avec les principales missions de l'emploi.

**Hypothèse application octobre 2021 :**

- En octobre 2021, le salarié a 31 mois de pratique dans l'emploi, en lien avec les publics et les principales missions du Degré 1,
- Il a suivi 49 heures de formation, en lien avec les principales missions de l'emploi et a plus d'une année de pratique dans l'emploi.

**Reclassement avenant 43/2020 :**

Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).

Il ne remplit pas le critère des 48 mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2.

Il a suivi suffisamment d'heures de formation (≥42H), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.

Rappelons que les deux critères ne sont pas cumulatifs.

Il remplit l'un des critères permettant d'être reclassé en Echelon 2.

Le salarié est reclassé en Filière Intervention/ Catégorie Employé / Degré 1 / Echelon 2.

### **Exemple 4 :**

**Situation :** Un Employé à domicile, Catégorie B a été embauché le 1<sup>er</sup> mars 2017.  
Il est titulaire d'un titre Assistant de Vie aux Familles - ADVF

Depuis son arrivée dans la structure il a suivi une formation de 21 heures en lien avec les principales missions de l'emploi.

**Hypothèse application octobre 2021 :**

- En octobre 2021, le salarié a 55 mois de pratique dans l'emploi, en lien avec les publics et les principales missions du Degré 1,
- Il a suivi 21 heures de formation, en lien avec les principales missions de l'emploi et a plus d'une année de pratique dans l'emploi.

**Reclassement avenant 43/2020 :**

Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).

Il remplit le critère des 48 mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2.

Il n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (42h), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.

Rappelons que les deux critères ne sont pas cumulatifs.

Il remplit l'un des critères permettant d'être reclassé en Echelon 2.

Le salarié est reclassé en Filière Intervention/ Catégorie Employé / Degré 1 / Echelon 2.

### **Exemple 5 :**

**Situation :** Un Agent à domicile, Catégorie A, a été embauché le 1<sup>er</sup> mars 2011.  
Il n'est pas titulaire d'un diplôme reconnu par la Branche lui permettant d'accéder aux catégories B ou C.

*Durant ces années dans la structure il a suivi une formation de 49 heures en lien avec les principales missions de l'emploi.*

*Hypothèse application octobre 2021 :*

- *En octobre 2021, le salarié a 128 mois (10 ans et 8 mois) de pratique dans l'emploi, en lien avec les publics et les principales missions du Degré 1*
- *Il a suivi 49 heures de formation, en lien avec les principales missions de l'emploi*

*Reclassement avenant 43/2020 :*

*Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).*

*Il remplit un des deux critères (mois de pratique dans l'emploi) permettant d'être reclassé en Echelon 3, sous réserve de l'appréciation par l'encadrement d'une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi. Ainsi :*

- *Si l'encadrement de ce salarié, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'il n'a pas une 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 alors :*

*Le salarié est reclassé en Filière Intervention, **Employé Degré 1, Echelon 2.***

- *Si l'encadrement de ce salarié, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'il a une 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 alors :*

*Le salarié est reclassé en Filière Intervention, **Employé Degré 1, Echelon 3.***

### **Exemple 6 :**

*Situation : Une Employée à domicile, Catégorie B a été embauchée le 1er mars 2013. Elle est titulaire d'un titre Assistant de Vie aux Familles – ADVF et a de l'expérience dans l'emploi sous la CCN BAD du 21 mai 2010.*

*Hypothèse application octobre 2021 :*

- *En octobre 2021, la salariée justifie de 103 mois (8 ans et 7 mois) de pratique dans l'emploi, en lien avec les publics et les principales missions du Degré 1,*
- *Elle a suivi 40 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi.*

*Reclassement avenant 43/2020 :*

*Au regard de son parcours, elle est reclassée en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).*

*Elle remplit un des deux critères (mois de pratique dans l'emploi) permettant d'être reclassée en Echelon 3, sous réserve de l'appréciation par l'encadrement d'une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi. Ainsi :*

- *Si l'encadrement de cette salariée, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'elle n'a pas une 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 alors :*

*La salariée est reclassée en Filière Intervention, **Employé Degré 1, Echelon 2.***

- *Si l'encadrement de cette salariée, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'elle a une 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 alors :*

*La salariée est reclassée en Filière Intervention, **Employé Degré 1, Echelon 3.***

- **Dans le cadre d'un recrutement**

**Exemple 7 :**

**Situation :** *La structure publie une offre pour un poste d'un intervenant Filière Intervention, Catégorie Employé, de Degré 1. L'offre précise que le salarié interviendra auprès des publics accompagnés suivants :*

*- les personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi des actes ordinaires et essentiels de la vie courante,*

*Ses principales missions sont :*

*- « 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,*

*Un candidat répond à l'offre.*

**Analyse :**

- *Au 1<sup>er</sup> mars 2022, le salarié a 0 mois de pratique dans l'emploi,*
- *Il n'a pas suivi de formation, en lien avec les principales missions de l'emploi et n'a pas une année de pratique dans l'emploi.*

**Classement avenant 43/2020 :**

*Au regard de l'emploi défini par la structure, il est classé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).*

*Il ne remplit pas le critère des 48 mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2 et il n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation, autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.*

*Il ne remplit pas les critères permettant d'être classé en Echelon 2.*

*Le salarié est classé en Filière Intervention/ Catégorie Employé / Degré 1 / Echelon 1.*

**Exemple 8 :**

**Situation :** *La structure publie une offre pour un poste d'un intervenant Filière Intervention, Catégorie Employé, de Degré 1. L'offre précise que le salarié interviendra auprès des publics accompagnés suivants :*

*- 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.*

*Ses principales missions seront :*

*- 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,*

*- **aider les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne** tels que définis dans le guide paritaire visé à l'article 11 du titre III,*

Un candidat qui dispose de l'expérience et des compétences requises et récemment titulaire du titre ADVF répond à cette offre.

Analyse :

Le candidat dispose des compétences pour réaliser les principales missions inscrites dans l'offre.

Classement avenant 43/2020 :

Au 1<sup>er</sup> mars 2022, le salarié est classé en Filière Intervention/ Catégorie Employé / Degré 1 conformément à l'annonce et positionné en Echelon 2 car il est prévu de lui confier de l'aide dans les actes essentiels de la vie quotidienne.

### **Exemple 9 :**

**Situation :** En mars 2022, la structure publie une offre pour un poste d'un intervenant Filière Intervention, Catégorie Employé, de Degré 1. L'offre précise que le salarié interviendra auprès des publics accompagnés suivants :

- 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.

Ses principales missions seront :

- 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,
- **aider les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne** tels que définis dans le guide paritaire visé à l'article 11 du titre III,

Un candidat titulaire du titre ADVF répond à cette offre. Il justifie d'une expérience dans la Branche de l'aide à domicile d'une durée de 9 ans (de 2010 à 2019) en Catégorie B. Il a travaillé dans une autre branche professionnelle de 2020 à février 2022. Son ancienneté dans l'emploi dans la Branche est reprise (article 17.1 du titre IV de la convention collective).

Analyse :

Le candidat dispose des compétences pour réaliser les principales missions inscrites dans l'offre.

Classement avenant 43/2020 :

Au 1<sup>er</sup> mars 2022, le salarié est classé en Filière Intervention/ Catégorie Employé / Degré 1 / Echelon 2 compte tenu de la reprise d'ancienneté dans l'emploi, dans la Branche.

Certes il remplit un des deux critères (mois de pratique dans l'emploi) permettant d'être classé en Echelon 3, mais seule l'appréciation par l'encadrement notamment d'une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi lors du prochain entretien d'évaluation, pourra permettre cette évolution.

## Exemples – Filière Intervention - Employé.e – Degré 2

Ref – TITRE III - article 13

### Conditions de passage d'Echelon pour un.e Intervenant.e Employé.e Degré 2 :

<p><b>Echelon 1</b> En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Degré 2 Echelon 1 :</b> Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé, <b>Ou</b> Un.e Employé.e Degré 1 Echelon 3 ayant au moins 4 années de pratique pour des actes essentiels de la vie quotidienne auprès d'un public tel que décrit à l'article 5.1 a).</p>
<p><b>Echelon 2</b> Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Echelon 2 :</b> A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant Degré 2 Echelon 1 <b>Ou</b> Avoir suivi 70 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 2 Echelon 1.</p>
<p><b>Echelon 3</b> Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<p><b>Passage en Echelon 3 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé</li> </ul> <p><b>ou</b> Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</p> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>

## Exemples du nouveau positionnement des salariés d'intervention Employés

- Dans le cadre du reclassement

### **Exemple 10 :**

*Situation : Embauchée le 1 février 2003, une salariée a obtenu son diplôme d'auxiliaire de vie sociale par VAE, le 1<sup>er</sup> mai 2010. Elle a été classée en Catégorie C depuis le 1<sup>er</sup> mai 2010. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2010, elle comptabilise 132h de formation en lien avec l'emploi exercé :*

- Accompagnement fin de vie : 12h ;
- Relation d'aide : 12h ;
- Manutention des personnes : 12h ;
- Manutention des personnes lourdement handicapées : 12h ;
- Pathologie et processus invalidants : 36h ;
- Connaissance de la personne : 36h ;
- Gestion de l'agressivité : 12h

### Analyse :

- En Octobre 2021, la salariée a plus de 48 mois de pratique dans l'emploi,
- Elle a effectué 132h de formation en lien avec les missions de l'emploi

### Reclassement dans le cadre de l'avenant 43/2020

- Si l'encadrement de cette salariée, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'elle n'a pas une 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, alors : la salariée est reclassée en Filière Intervention, **Employé Degré 2, Echelon 2**

- Si l'encadrement de cette salariée, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'elle a une 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, alors : la salariée est reclassée en Filière Intervention, **Employé Degré 2, Echelon 3.**

### **Exemple 11 :**

**Situation :** Une salariée sans qualification professionnelle est embauchée sur un poste d'Agent à domicile en septembre 2010. Elle a obtenu le **DEAES dans le cadre d'une VAE au 1<sup>er</sup> janvier 2019.** Depuis l'obtention du DEAES, elle a occupé un emploi d'auxiliaire de vie sociale et a suivi 70 h de formation en lien avec les missions de cet emploi et a une année de pratique dans l'emploi.

**Analyse :**

- Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, la salariée a 34 mois de pratique dans l'emploi,
- Elle a suivi 70h de formation, en lien avec les principales missions de l'emploi et a une année de pratique dans l'emploi.

**Classement avenant 43/2020 :**

Au regard de son parcours, elle est classée en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).

Elle ne remplit pas le critère des 48 mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2 mais a suivi suffisamment d'heures de formation, autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.

Elle remplit les critères permettant d'être classé en Echelon 2.

La salariée est reclassée en Filière Intervention/ Catégorie Employé / Degré 2 / Echelon 2.

### **Exemple 12 :**

**Situation :** Un Auxiliaire de Vie Sociale, Catégorie C a été embauché le 1<sup>er</sup> mars 2019. Il est titulaire d'un DEAES.

Depuis son arrivée dans la structure il a suivi une formation de 21 heures en lien avec les principales missions de l'emploi.

**Hypothèse d'application au 1<sup>er</sup> octobre 2021 :**

- En octobre 2021, le salarié a 34 mois de pratique dans l'emploi,
- Il a suivi 21 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi.

**Reclassement dans le cadre de l'avenant 43/2020 :**

Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).

Il ne remplit pas le critère des 48 mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2 et il n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (70H), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.

Il ne remplit pas les critères permettant d'être reclassé en Echelon 2.

Le salarié est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 2 / Echelon 1

### **Exemple 13**

**Situation :** Un aide-soignant, Catégorie C a été embauché dans un SSIAD le 1<sup>er</sup> mars 2017. Il est titulaire d'un DEAS.

Depuis son arrivée dans la structure il a suivi une formation de 21 heures en lien avec les principales missions de l'emploi.

**Hypothèse d'application le 1<sup>er</sup> octobre 2021 :**

- Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, la salariée a 55 mois de pratique dans l'emploi,

- Il a suivi 21 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi.

Reclassement dans le cadre de l'avenant 43/2020

Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).

Il remplit le critère des 48 mois de pratiques permettant d'être reclassé en Echelon 2.

En revanche, il n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (70h), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.

Cependant, comme les deux critères ne sont pas cumulatifs

Le salarié est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 2 / Echelon 2

#### **Exemple 14 :**

Situation : Un Auxiliaire de Vie Sociale, Catégorie C a été embauché le 1er juin 2018. Il est titulaire d'un DEAES.

Depuis son arrivée dans la structure il a suivi des formations en lien avec les principales missions de l'emploi à hauteur de 77 heures.

Hypothèse d'application le 1er octobre 2021 :

- Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, le salarié a 40 mois de pratique dans l'emploi,
- Il a suivi 77 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi.

Reclassement dans le cadre de l'avenant 43/2020

Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).

Il ne remplit pas le critère de 48 mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2.

En revanche, il a suivi suffisamment d'heures de formation (>70h), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.

Les deux critères n'étant pas cumulatifs le salarié est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 2 / Echelon 2

### • Dans le cadre d'un recrutement

#### **Exemple 15 :**

Situation : une structure publie une offre pour un poste d'un intervenant Filière Intervention, Catégorie Employé de Degré 2, L'offre précise que le salarié interviendra auprès des publics accompagnés suivants :

- les personnes âgées en perte d'autonomie, 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 seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs,

Un candidat répond à l'offre. Il est titulaire d'un DEAES et a travaillé 5 ans en EHPAD (ne se voyant pas appliquer la convention collective de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile du 21 mai 2010).

Analyse :

- Au 1<sup>er</sup> mars 2022, le salarié ne se voit pas comptabiliser de mois de pratique dans l'emploi car il ne se voyait pas appliquer la CCN du 21 mai 2010.
- Il n'a pas suivi de formation, en lien avec les principales missions de l'emploi et n'a pas 48 mois de pratique dans l'emploi.

Classement avenant 43/2020 :

*Au regard de l'emploi défini par la structure, il est classé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).*

*Il ne remplit pas les critères permettant d'être classé en Echelon 2.*

*Le salarié est reclassé en Filière Intervention/ Catégorie Employé / Degré 2 / Echelon 1.*

#### **Exemple 16 :**

*Situation : une structure publie une offre pour un poste d'un intervenant Filière Intervention, Catégorie Employé de Degré 2. L'offre précise que le salarié interviendra auprès des publics accompagnés suivants :*

- les personnes âgées en perte d'autonomie, 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 seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,*
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs,*

*Un candidat répond à l'offre. Il est titulaire d'un DEAES et a travaillé 5 ans (soit 60 mois) en tant qu'auxiliaire de vie sociale dans une structure qui applique la convention collective de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile du 21 mai 2010.*

#### **Analyse :**

- Au 1<sup>er</sup> mars 2022, le salarié a 60 mois de pratique dans l'emploi, du fait de la reprise d'ancienneté dans l'emploi dans la Branche,*
- Il n'a pas suivi de formation en Echelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi-*

#### **Classement avenant 43/2020 :**

*Au regard de l'emploi défini par la structure, il est classé en Filière Intervention / Catégorie Employé / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).*

*Il remplit l'un des deux critères permettant d'être classé en Echelon 2 (mois de pratique dans l'emploi).*

*Le salarié est reclassé en Filière Intervention/ Catégorie Employé / Degré 2 / Echelon 2.*

## Exemples – Filière Intervention - Technicien.ne / Agent.e de maîtrise – Degré 1

Ref – TITRE III - article 14

Conditions de passage d'Echelon pour un.e intervenant.e TAM Degré 1 :

<p style="text-align: center;"><b>Echelon 1</b></p> <p style="text-align: center;"><i>En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</i></p>	<p><i>Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec les missions exercées.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>Echelon 2</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</i></p>	<p><b>Passage en Echelon 2 :</b>  <i>A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi</i>  <b>Ou</b>  <i>Avoir suivi 70 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 1 Echelon 1.</i></p>
<p style="text-align: center;"><b>Echelon 3</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</i></p>	<p><b>Passage en Echelon 3 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé</i></li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ou</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</i></p> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>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'article 11.</i></li> </ul>

### Exemples du nouveau positionnement des salariés d'intervention TAM

- **Dans le cadre du reclassement**

#### **Exemple 17**

**Situation :** *Un Technicien de l'intervention sociale et familiale, Catégorie D, titulaire du DETISF, est embauché, à temps plein, le 1<sup>er</sup> février 2017.*

*Depuis son arrivée dans la structure, il a suivi 68 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi (thématiques : Violence conjugale – secouriste – tutorat – autisme).*

**Hypothèse d'application en octobre 2021**

- *Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, le salarié à 56 mois de pratique dans l'emploi,*
- *Il a suivi 68 heures de formation en lien avec les missions dans l'emploi*

**Reclassement dans le cadre de l'avenant 43**

*Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Intervention / Catégorie TAM / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).*

*Il remplit le critère des 48 mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2.*

*En revanche, il n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (70h), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.*

*Cependant, les deux critères n'étant pas cumulatifs, le salarié est reclassé en Filière Intervention /Catégorie TAM /Degré 1/Echelon 2*

### **Exemple 18 :**

**Situation :** Une technicienne de l'intervention sociale et familiale, Catégorie D, titulaire du DETISF, est embauchée le 1er novembre 2018.

Depuis son arrivée dans la structure, elle a suivi 72 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi (thématiques : Périnatalité, les écrits professionnels – l'autisme).

**Hypothèse d'application en octobre 2021**

- Au 1er octobre 2021, la salariée à 35 mois de pratique dans l'emploi,
- Elle a 72 h de formation en lien avec les missions dans l'emploi

**Reclassement dans le cadre de l'avenant 43**

Au regard de son parcours, elle est reclassée en Filière Intervention / Catégorie TAM / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).

Elle ne remplit pas le critère de mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2, en revanche, elle a suivi suffisamment d'heures de formation, autre critère permettant d'être positionnée à l'Echelon 2.

Les deux critères ne sont pas cumulatifs donc la salariée est reclassée en Filière Intervention / Catégorie TAM / Degré 1 / Echelon 2

### **Exemple 19 :**

**Situation :** Une technicienne de l'intervention sociale et familiale, Catégorie D, titulaire du DETISF, est embauchée le 1er juillet 2010.

Depuis son arrivée dans la structure, elle a suivi 190 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi (thématiques : Périnatalité - les écrits professionnels – l'approche par les contes – secourisme – le tutorat - l'autisme).

**Hypothèse d'application en octobre 2021**

- Au 1er octobre 2021, la salariée à 135 mois de pratique dans l'emploi,
- Elle a suivi 190 h de formation en lien avec les missions dans l'emploi,
- L'encadrement de cette salariée au regard des grilles d'évaluation, considère qu'elle a une 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

**Reclassement dans le cadre de l'avenant 43**

Au regard de son parcours, elle est reclassée en Filière Intervention / Catégorie TAM / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).

Elle remplit le critère de mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 3.

Elle a suivi suffisamment d'heures de formation, autre critère permettant d'être positionnée à l'Echelon 3. Enfin elle remplit également le critère d'appréciation de l'encadrement.

La salariée est reclassée en Filière Intervention / Catégorie TAM / Degré 1 / Echelon 3

## **• Dans le cadre d'un recrutement**

### **Exemple 20 :**

**Situation :** En décembre 2021, une structure publie une offre pour un poste de TISF (Filière Intervention, Catégorie TAM de Degré 1). L'offre précise que le salarié interviendra auprès des publics accompagnés suivants :

- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée).

L'offre précise également que les principales missions seront :

- Participer à l'action éducative et/ou à l'animation et/ou à l'organisation de la vie quotidienne du public visé ci-dessus,

- Effectuer une intervention sociale préventive et réparatrice auprès des familles en difficultés
- Accompagner la famille, notamment dans le cadre du soutien à la fonction parentale,
- Elaborer l'intervention avec l'équipe de travail et son encadrement dans le cadre du projet d'intervention,
- Assurer une relation éducative au sein d'espaces collectifs et favoriser l'accès aux ressources de l'environnement (sportives, culturelles, citoyennes...),

Une candidate répond à l'offre. Elle est titulaire du DETISF et, était en poste depuis 2015 dans une association appliquant la convention collective de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile du 21 mai 2010. Elle a suivi 25 h de formation en lien avec l'emploi, depuis son entrée dans la branche.

**Analyse :**

- La candidate a 6 ans d'ancienneté dans l'emploi de TISF dans la branche ;
- Elle a suivi 25 h de formation en lien avec les missions de l'emploi

**Classement avenant 43/2020 :**

Au regard de l'emploi défini par la structure, elle est classée en Filière Intervention / Catégorie Technicien Agent de Maîtrise / Degré 1.

Elle remplit le critère de mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2.

Au regard de son parcours, elle est classée en Filière Intervention / Catégorie Technicien Agent de Maîtrise / Degré 1 / Echelon 2.

**Exemples – Filière Intervention - Technicien.ne / Agent.e de Maîtrise – Degré 2**

Ref – TITRE III - article 14

**Conditions de passage d'Echelon pour un.e intervenant.e TAM Degré 2 :**

<p><b>Echelon 1</b> En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Degré 2 Echelon 1 :</b> Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé</p> <p><b>Ou</b> Sur appréciation de l'encadrement, un.e technicien.ne Degré 1 Echelon 3 ayant au moins 4 années de pratique sur de l'accompagnement social renforcé, de la gestion de projet et la participation à l'encadrement.</p>
<p><b>Echelon 2</b> Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Echelon 2 :</b> A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant Degré 2 Echelon 1</p> <p><b>Ou</b> Avoir suivi 70 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 2 Echelon 1.</p>
<p><b>Echelon 3</b> Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<p><b>Passage en Echelon 3 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, à partir de directives</li> </ul> <p><b>ou</b> Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</p> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.</li> </ul>

## Exemples du nouveau positionnement des salariés d'Intervention TAM

### • Dans le cadre du reclassement

#### **Exemple 21 :**

**Situation :** Une infirmière Catégorie E a été embauchée en centre de santé le 1er juin 2008. Elle est titulaire d'un DE infirmier. Depuis son arrivée dans la structure elle a suivi des formations en lien avec les principales missions de l'emploi à hauteur de 70 heures.

**Hypothèse d'application le 1er octobre 2021 :**

- Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, la salariée a 160 mois de pratique dans l'emploi,
- Elle a suivi 70 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi.

**Reclassement dans le cadre de l'avenant 43/2020**

Au regard de son parcours, elle est reclassée en Filière Intervention / Catégorie TAM / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).

Elle remplit un des deux critères (mois de pratique dans l'emploi) permettant d'être reclassée en Echelon 3, sous réserve de l'appréciation par l'encadrement d'une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi. Ainsi :

- Si l'encadrement de cette salariée, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'elle n'a pas une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service et la gestion de projets, alors :  
La salariée est reclassée en Filière Intervention, **TAM Degré 2, Echelon 2**

- Si l'encadrement de cette salariée, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'elle a une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service et la gestion de projets, alors :  
La salariée est reclassée en Filière Intervention, **TAM Degré 2, Echelon 3**

### • Dans le cadre d'un recrutement

#### **Exemple 22 :**

**Situation :** Une structure recrute un ergothérapeute. Il exercera ses missions à la fois auprès des publics accompagnés et auprès des salariés dans le cadre de démarche de prévention des risques.

Un candidat répond à l'offre. Il est titulaire d'un DE d'ergothérapeute et exerce ses fonctions en cabinet (libéral). Il n'a jamais travaillé au sein de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile.

**Analyse :**

- Au 1<sup>er</sup> mars 2022, le salarié ne se voit pas comptabiliser de mois de pratique dans l'emploi car il ne se voyait pas appliquer la convention collective de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile du 21 mai 2010.
- Il n'a pas suivi de formation, en lien avec les principales missions de l'emploi et n'a pas 48 mois de pratique dans l'emploi.

**Classement avenant 43/2020 :**

Au regard de l'emploi défini par la structure, il est classé en Filière Intervention / Catégorie TAM / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).

Il ne remplit pas les critères permettant d'être classé en Echelon 2.

Le salarié est classé en Filière Intervention/ Catégorie TAM / Degré 2 / Echelon 1.

## Exemples – Filière Intervention - Cadres – Degré 1

Ref – TITRE III - article 15

### Conditions de passage d'Echelon pour un.e intervenant.e Cadre Degré 1

<p><b>Echelon 1</b> En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p>Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec les missions exercées.</p>
<p><b>Echelon 2</b> Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Echelon 2 :</b> A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi <b>Ou</b> Avoir suivi 70 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 1 Echelon 1.</p>
<p><b>Echelon 3</b> Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<p><b>Passage en Echelon 3 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service,</li> </ul> <p><b>ou</b></p> <p>Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</p> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.</li> </ul>

### Exemples du nouveau positionnement des salariés d'intervention cadre

- **Dans le cadre du reclassement**

#### **Exemple 23 :**

Situation : Un psychologue Catégorie G a été embauché en SAAD le 1er février 2012, essentiellement pour accompagner les salariés. Il est diplômé d'une école de psychologues praticiens.

Depuis son arrivée dans la structure il a suivi des formations en lien avec les principales missions de l'emploi à hauteur de 7 heures.

Hypothèse d'application le 1er octobre 2021 :

- Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, le salarié a 116 mois de pratique dans l'emploi,
- Il a suivi 7 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi.

Reclassement dans le cadre de l'avenant 43/2020

Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Cadre / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).

Il remplit un des deux critères (mois de pratique dans l'emploi) permettant d'être reclassé en Echelon 3, sous réserve de l'appréciation par l'encadrement d'une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi. Ainsi :

- Si l'encadrement de ce salarié, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'il n'a pas une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de partenariats, alors :  
Le salarié est reclassé en Filière Intervention, **Cadre Degré 1, Echelon 2**
- Si l'encadrement de ce salarié, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'il a une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de partenariats, alors :  
Le salarié est reclassé en Filière Intervention, **Cadre Degré 1, Echelon 3.**

### Exemples – Filière Intervention - Cadres – Degré 2

Ref – TITRE III - article 15

#### Conditions de passage d'Echelon pour un.e intervenant.e Cadre Degré 2 :

<p><b>Echelon 1</b> En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Degré 2 Echelon 1 :</b></p> <p>Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé</p> <p><b>Ou,</b></p> <p>Sur appréciation des instances dirigeantes, un cadre Degré 1 Echelon 3 ayant au moins 4 années de pratique sur l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service.</p>
<p><b>Echelon 2</b> Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Echelon 2 :</b></p> <p>A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant.e Degré 2 Echelon 1,</p> <p><b>Ou</b></p> <p>Avoir suivi 70 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 2 Echelon 1.</p>
<p><b>Echelon 3</b> Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<p><b>Passage en Echelon 3 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation permettant de coordonner et d'encadrer l'établissement ou le service,</li> </ul> <p><b>ou</b></p> <p>Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</p> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appréciation par les instances dirigeantes, de la qualité de la prise en charge, de la coordination de la prestation des différents intervenants, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire annoncé à l'article 11.</li> </ul>

## Exemples du nouveau positionnement des salariés d'Intervention cadre

- Dans le cadre du reclassement

### **Exemple 24 :**

Situation : *Un médecin a été embauché en centre de santé le 1er octobre 2020. Il est titulaire d'un DE de docteur en médecine.*

*Depuis son arrivée dans la structure il n'a pas suivi de formation.*

Hypothèse d'application le 1er octobre 2021 :

- *Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, le salarié a 12 mois de pratique dans l'emploi,*
- *Il n'a pas suivi de formation en lien avec les principales missions de l'emploi.*

*Reclassement dans le cadre de l'avenant 43/2020*

*Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Intervention / Catégorie Cadre / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).*

*Il ne remplit pas le critère de 48 mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 2 et il n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (70H), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.*

*Le salarié est reclassé en Filière Intervention/ Catégorie Cadre / Degré 2 / Echelon 1.*

## B. Filière Support

### Exemples – Filière Support - Employé.e – Degré 1

Ref – TITRE III - article 16

#### Conditions de passage d'Echelon pour un.e Employé.e des fonctions support de Degré 1

<p><b>Echelon 1</b> En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p>Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.</p>
<p><b>Echelon 2</b> Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Echelon 2 :</b> A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi Ou Avoir suivi 42 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 1 Echelon 1.</p>
<p><b>Echelon 3</b> Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<p><b>Passage en Echelon 3 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi,</li> </ul> <p><b>Ou</b> Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</p> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>

### Exemples du nouveau positionnement des salariés des fonctions support Employé

- **Dans le cadre du reclassement**

#### Exemple 25 :

**Situation :** Une Employée de bureau a été embauchée le 1<sup>er</sup> octobre 1995. Elle est rattachée aux services généraux de l'association et exerce habituellement les missions suivantes : accueil, standard, reprographie, entretien et préparation des salles de réunion. Elle est titulaire d'un CAP de secrétariat.

#### Analyse :

- Au 1er octobre 2021, la salariée a 312 mois de pratique dans l'emploi
- Elle a suivi plus de 150 heures de formation depuis son embauche en lien avec l'emploi occupé

#### Classement dans le cadre de l'avenant 43 :

Au regard de son parcours, elle est reclassée en Filière Support / Catégorie Employé / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).

Elle remplit deux critères (mois de pratique dans l'emploi et seuil d'heures de formation) permettant d'être reclassé en Echelon 3, sous réserve de l'appréciation par l'encadrement d'une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi. Ainsi :

- Si l'encadrement de cette salariée, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'elle n'a pas une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'initiative et de rendre compte, alors :

La salariée est reclassée en Filière Intervention, **Employé Degré 1, Echelon 2**

- Si l'encadrement de cette salariée, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'elle a une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'initiative et de rendre compte, alors :  
La salariée est reclassée en Filière Intervention, **Employé Degré 1, Echelon 3**

• **Dans le cadre d'un recrutement**

**Exemple 26 :**

**Situation :** Dans le cadre d'un recrutement la structure publie une offre pour un poste Employé Degré 1, Filière Support. L'offre précise que le/la salarié.e interviendra au sein des services généraux. Ses principales missions seront :

- Assurer des activités administratives nécessaires au bon fonctionnement du service, et à ses relations internes et externes.

Un candidat répond à l'offre. Il est titulaire d'un CAP Employé technique de collectivité depuis juin 2017 et ayant occupé divers postes similaires depuis, dans deux associations de la Branche.

**Analyse :**

- Au 1er janvier 2022, le salarié aura plus de 48 mois de pratique dans l'emploi

**Classement dans le cadre de l'avenant 43 :**

Il remplit les critères permettant d'être classé en Filière Support, Catégorie Employé, Degré 1, Echelon 2.

**Exemples – Filière Support - Employé.e – Degré 2**

**Conditions de passage d'Echelon pour un.e Employé.e des fonctions support de Degré 2**

<p><b>Echelon 1</b> En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Degré 2 Echelon 1 :</b> Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi Ou Un.e Employé.e Degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en Echelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de Degré 2.</p>
<p><b>Echelon 2</b> Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Echelon 2 :</b> A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant.e Degré 2 Echelon 1 <b>Ou</b> Avoir suivi 70 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 2 Echelon 1.</p>
<p><b>Echelon 3</b> Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<p><b>Passage en Echelon 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi,</li> </ul> <p><b>Ou</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</li> </ul> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>

## Exemples du nouveau positionnement des salariés des fonctions support Employés

### • Dans le cadre du reclassement

#### **Exemples 27 :**

**Situation :** Une secrétaire a été embauchée le 1<sup>er</sup> juin 2018. Elle est rattachée aux services administratifs de l'association et exerce habituellement les missions suivantes : saisie de courriers, organisation / compte rendus de réunions, tenue d'agenda... Elle est titulaire d'un BTS « gestion de la PME ».

#### **Analyse :**

- Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, la salariée a 40 mois de pratique dans l'emploi
- Elle a suivi plus de 50 heures de formation depuis son embauche en lien avec l'emploi

**Classement dans le cadre de l'avenant 43 :**

Au regard de son parcours, elle est reclassée en Filière Support / Catégorie Employé / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).

Elle ne remplit pas les critères permettant d'être classée en Echelon 2.

La salariée est classée en Filière Support/ Catégorie Employé / Degré 2 / Echelon 1.

### • Dans le cadre d'un recrutement

#### **Exemple 28 :**

**Situation :** En janvier 2022, dans le cadre d'un recrutement la structure publie une offre pour un poste de secrétaire, Filière Support, Catégorie Employé, Degré 2. L'offre précise que le.la salarié.e interviendra au sein des services généraux. Ses principales missions seront :

- Assurer l'accueil physique et téléphonique,
- Assurer la réception et le tri du courrier,
- Prendre ponctuellement des notes et les mettre en forme.

Une candidate titulaire d'un BAC pro secrétariat et ayant occupé des postes en tant que secrétaire depuis juillet 2015 dans différentes associations de la Branche répond à cette offre.

#### **Analyse :**

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la salariée a 78 mois de pratique dans l'emploi (6 ans), son ancienneté dans l'emploi dans la Branche étant reprise (article 17.1 du titre IV de la convention collective)
- Elle n'a pas suivi de formation, en lien avec les principales missions de l'emploi

**Classement Avenant 43/2020**

Elle remplit les critères permettant d'être classée en Echelon 2, parce qu'elle a exercé dans différentes associations de la Branche et qu'elle a plus de 48 mois de pratique dans l'emploi.

La salariée est classée en Filière Support / Catégorie Employé / Degré 2/ Echelon 2.

## Exemples – Filière Support – Technicien.ne / Agent.e de Maîtrise Degré 1

Ref – TITRE III - article 17

Conditions de passage d'Echelon pour un.e Technicien.ne / Agent.e de Maîtrise des fonctions support, de Degré 1 :

<p><b>Echelon 1</b> En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p>Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.</p>
<p><b>Echelon 2</b> Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Echelon 2 :</b> A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, <b>Ou</b> Avoir suivi 70 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 1 Echelon 1.</p>
<p><b>Echelon 3</b> Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<p><b>Passage en Echelon 3 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi,</li> </ul> <p><b>Ou</b> Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</p> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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'article 11.</li> </ul>

### Exemples du nouveau positionnement des salariés des fonctions Support TAM

- **Dans le cadre du reclassement**

**Exemple 29 :**

**Situation :** Un assistant technique comptable, Catégorie D a été embauché le 1er mars 2010. Il est titulaire d'un BTS Comptabilité. Depuis son arrivée dans la structure il a suivi une/des formations de plus de 50 heures en lien avec les principales missions de l'emploi.

**Hypothèse d'application en octobre 2021**

- En octobre 2021, le salarié a 139 mois de pratique dans l'emploi,
- Il a suivi plus de 50 heures de formation, en lien avec les principales missions de l'emploi

**Reclassement dans le cadre de l'avenant 43 :**

Au regard de son parcours, il est reclassé en Filière Support / Catégorie TAM / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).

Il remplit le critère des mois de pratique permettant d'être reclassé en Echelon 3

- Si l'encadrement de ce salarié, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'il n'a pas une 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, alors :

Le salarié est reclassé en Filière Support, **TAM, Degré 1, Echelon 2**

- Si l'encadrement de ce salarié, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'il a une 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, alors :

Le salarié est reclassé en Filière Intervention, **TAM, Degré 1, Echelon 3**

### **Exemple 30 : Changement de Filière : de la Filière Intervention vers la Filière Support**

**Situation :** Une auxiliaire de vie sociale, Catégorie C, est embauchée depuis le 1 janvier 2010. Elle est titulaire du DEAVS depuis son embauche, et également titulaire d'un BAC pro Secrétariat comptabilité. Elle est reclassée le 1<sup>er</sup> juin 2021 en tant qu'assistant responsable de secteur - Catégorie D, dans le cadre d'une reconversion professionnelle par anticipation à une inaptitude au poste d'Auxiliaire de Vie Sociale. Elle a suivi 77 h de formation en lien avec son nouvel emploi.

**Hypothèse d'application au 1<sup>er</sup> octobre 2021 :**

- En octobre 2021, la salariée aura 4 mois de pratique dans l'emploi.
- Elle a suivi 77 h de formation en lien avec les principales missions.

Au regard de son parcours, elle est reclassée en Filière Support/ Catégorie TAM / Degré 1.

Elle a 4 mois de pratique dans l'emploi. Elle est en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi. Elle sera donc positionnée en Echelon 1 car elle ne justifie pas de 12 mois de pratique dans l'emploi (elle dispose des 70 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi, mais n'a pas une année de pratique ; article 14.1).

La salariée est reclassée en Filière Support / Catégorie TAM / Degré 1 / Echelon 1

### **• Dans le cadre d'un recrutement**

#### **Exemple 31 :**

**Situation :** En janvier 2022, dans le cadre d'un recrutement la structure publie une offre pour un poste d'assistant RH, Filière Support / Catégorie TAM/ Degré 1. L'offre précise que le.la salarié.e interviendra au sein du service Ressources Humaines. Ses principales missions seront :

- Effectuer les démarches administratives en lien avec les embauches (déclarations aux organismes sociaux, rédaction des contrats de travail, ...)
- Remplir les bordereaux de charges sociales
- Assurer le suivi des absences et départs des personnels
- Suivre les dossiers maladie et prévoyance
- Gérer l'accueil et le suivi du courrier du service

Une candidate titulaire d'un DEUG en GRH répond à cette offre. Elle a occupé depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018 des postes en tant qu'assistant RH dans différentes associations de la Branche.

**Analyse :**

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la salariée a 40 mois de pratique dans l'emploi (3 ans), son ancienneté dans l'emploi dans la Branche étant reprise (article 17.1 du titre IV de la convention collective)
- Elle n'a pas suivi de formation en Echelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi

**Classement avenant 43/2020 :**

Au regard de l'offre défini par la structure, elle est classée en Filière Support / Catégorie TAM / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).

Au regard de son parcours, elle ne remplit pas le critère des 48 mois de pratique permettant d'être classée en Echelon 2 et elle n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (70H), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.

La salariée est classée en Filière Support / Catégorie TAM / Degré 1/ Echelon 1.

## Exemples – Filière Support - Technicien.ne/Agent.e de maîtrise – Degré 2

Ref – TITRE III - article 17

### Conditions de passage d'Echelon pour un.e Technicien.ne / Agent.e de Maîtrise Degré 2 :

<p><b>Echelon 1</b> En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Degré 2 Echelon 1 :</b> Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi <b>Ou</b> Un.e Agent.e de maîtrise de Degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en Echelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de Degré 2.</p>
<p><b>Echelon 2</b> Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Echelon 2 :</b> A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi Degré 2 Echelon 1 <b>Ou</b> Avoir suivi 70 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 2 Echelon 1.</p>
<p><b>Echelon 3</b> Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<p><b>Passage en Echelon 3 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi,</li> </ul> <p><b>Ou</b> Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</p> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.</li> </ul>

## Exemples du nouveau positionnement des salariés des fonctions support TAM

- **Dans le cadre du reclassement**

### **Exemple 32 :**

Situation : Une responsable de secteur, Catégorie E, titulaire du DE CESF en 2019, est embauchée, le 1er novembre 2019.

Depuis son arrivée dans la structure, elle a suivi 21 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi (thématiques : module management )

Hypothèse d'application en octobre 2021

- Au 1er octobre 2021, la salariée a 23 mois de pratique dans l'emploi,
- Elle a suivi 21 heures de formation en lien avec les missions dans l'emploi

Reclassement dans le cadre de l'avenant 43

Au regard de son parcours, elle est classée en Filière Support / Catégorie TAM / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).

Elle ne remplit pas le critère des 48 mois de pratique permettant d'être classée en Echelon 2 et elle n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (70h), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.

La salariée est reclassée en Filière Support /Catégorie TAM / Degré 2/ Echelon 1

- **Dans le cadre d'un recrutement**

**Exemple 33 :**

**Situation :** En janvier 2022, dans le cadre d'un recrutement la structure publie une offre pour un poste de comptable, Filière Support/ Catégorie TAM/ Degré 2. L'offre précise que le.la salarié.e interviendra au sein du service Comptabilité. Ses principales missions seront :

- Gérer les comptes de la structure
- Réaliser les opérations de clôture et élaborer la liasse fiscale
- Contrôler les opérations bancaires
- Etablir les livres comptables
- Réaliser les paies et les déclarations sociales

Un candidat titulaire d'un BTS comptabilité – gestion obtenu en juin 2020 répond à cette offre. Depuis juin 2020, il a occupé des postes en tant que comptable dans différentes associations de la Branche.

**Analyse :**

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le salarié a 18 mois de pratique dans l'emploi (1.5 an), son ancienneté dans l'emploi dans la Branche étant reprise (article 17.1 du titre IV de la convention collective)
- Il n'a pas suivi de formation en lien avec les principales missions de l'emploi

**Classement avenant 43/2020 :**

Au regard de l'offre définie par la structure, il est classé en Filière Support / Catégorie TAM / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).

Au regard de son parcours, il ne remplit pas le critère des 48 mois de pratique permettant d'être classé en Echelon 2 et il n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (70h), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.

Il remplit les critères permettant d'être positionné en Echelon 1.

Le salarié sera classé en Filière Support / Catégorie TAM / Degré 2/ Echelon 1.

## Exemples – Filière Support - Cadre – Degré 1

Ref – TITRE III - article 18

### Conditions de passage d'Echelon pour un.e salarié.e Cadre des fonctions support de Degré 1

<p><b>Echelon 1</b> En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p>Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.</p>
<p><b>Echelon 2</b> Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p><b>Passage en Echelon 2 :</b> A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi <b>Ou</b> Avoir suivi 70 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 1 Echelon 1.</p>
<p><b>Echelon 3</b> Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<p><b>Passage en Echelon 3 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service,</li> </ul> <p><b>Ou</b> Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</p> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.</li> </ul>

## Exemples du nouveau positionnement des salariés des fonctions support Cadre

- Dans le cadre du reclassement

### **Exemple 34 :**

**Situation :** Une cadre de secteur, Catégorie F, est embauchée, le 1er septembre 2019. Depuis son arrivée dans la structure, elle a suivi 14 heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi (thématiques : module gestion des équipes en période de crise).

**Hypothèse d'application en octobre 2021**

- Au 1er octobre 2021, la salariée a 25 mois de pratique dans l'emploi,
- Elle a suivi 14 heures de formation en lien avec les missions dans l'emploi

**Reclassement dans le cadre de l'avenant 43**

Au regard de son parcours, il est classé en Filière Support / Catégorie Cadre / Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).

*Elle ne remplit pas le critère des 48 mois de pratique permettant d'être classée en Echelon 2 et elle n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (70H), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.*

*Elle remplit les critères permettant d'être positionnée en Echelon 1.*

*La salariée est reclassée en Filière Support /Catégorie Cadre / Degré 1 / Echelon 1*

- **Dans le cadre d'un recrutement**

**Exemple 35 :**

*Situation : En janvier 2022, dans le cadre d'un recrutement la structure publie une offre pour un.e Cadre de secteur / Filière Support / Catégorie Cadre / Degré 1. L'offre précise que le.la salarié.e interviendra au sein du service Opérationnel. Ses principales missions seront :*

- *Encadrer et superviser les 7 responsables de secteur*
- *Participer à la mise en œuvre de l'intervention : évaluation des besoins, organisation et coordination de la réponse, évaluation des résultats,*
- *Contribuer à l'organisation et à la gestion du travail*
- *Assurer la bonne circulation des informations au sein de l'entité ou du service*
- *Assurer la représentation du service en interne et en externe*

*Une candidate titulaire DE CESF obtenu en 2015 répond à cette offre. Elle a occupé des fonctions de Responsable de secteur pendant 5 ans et a évolué sur un poste de Cadre de secteur depuis mars 2021 dans une structure de la Branche.*

*Analyse :*

- *Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la salariée a 10 mois de pratique dans l'emploi de cadre de secteur, son ancienneté dans l'emploi dans la Branche étant reprise (article 17.1 du titre IV de la convention collective)*
- *Elle n'a pas suivi de formation en lien avec les principales missions de l'emploi*

*Classement avenant 43/2020 :*

*Au regard de l'offre définie par la structure, elle est classée en Filière Support / Catégorie Cadre/ Degré 1 (tableau article 2 avenant 43).*

*Au regard de son parcours elle ne remplit pas le critère des 48 mois de pratique permettant d'être classé en Echelon 2 et elle n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (70h), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.*

*Elle remplit les critères permettant d'être classé en Echelon 1.*

*La salariée sera classée en Filière Support / Catégorie Cadre / Degré 1/ Echelon 1.*

## Exemples – Filière Support - Cadre – Degré 2

Ref – TITRE III - article 18

### Conditions de passage d'Echelon pour un.e salarié.e Cadre des fonctions support, de Degré 2

<p><b>Echelon 1</b></p> <p><i>En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Passage en Degré 2 Echelon 1 :</b></p> <p><i>Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi</i></p> <p><b>Ou</b></p> <p><i>Un ou une cadre de Degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en Echelon 3, et appréciation par les instances dirigeantes de la capacité à évoluer vers un emploi de Degré 2.</i></p>
<p><b>Echelon 2</b></p> <p><i>Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Passage en Echelon 2 :</b></p> <p><i>A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi de cadre support Degré 2 Echelon 1,</i></p> <p><b>Ou</b></p> <p><i>Avoir suivi 70 heures de formation en Echelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 2 Echelon 1.</i></p>
<p><b>Echelon 3</b></p> <p><i>Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>Passage en Echelon 3 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Avoir suivi en Echelon 2, 105 heures de formation permettant de coordonner et d'encadrer l'établissement ou le service,</i></li> </ul> <p><b>Ou</b></p> <p><i>Avoir 4 années de pratique en Echelon 2</i></p> <p><b>Et</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Appréciation par les instances dirigeantes, de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de l'encadrement de l'établissement ou du service, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire annoncé à l'article 11.</i></li> </ul>

### Exemples du nouveau positionnement des salariés des fonctions support Cadres

- **Dans le cadre du reclassement**

**Exemple 36 :**

**Situation :** Une directrice d'entité, Catégorie H, a été embauchée le 1<sup>er</sup> mars 2010. Elle est titulaire du CAFDES. Depuis son arrivée elle a suivi 56 heures de formation en lien avec son emploi.

**Analyse :**

- Au 1er octobre 2021, la salariée a 139 mois de pratique dans l'emploi (11 ans et 7 mois)
- Elle a suivi 56 heures de formation depuis son embauche en lien avec l'emploi occupé

**Classement dans le cadre de l'avenant 43 :**

Au regard de son parcours, elle est reclassée en Filière Support / Catégorie Cadre / Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).

Elle remplit un des deux critères (mois de pratique dans l'emploi) permettant d'être reclassée en Echelon 3, sous réserve de l'appréciation par l'encadrement d'une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi. Dans ce cas de figure l'appréciation de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi sera réalisée par les instances dirigeantes de la structure. Ainsi :

- Si les instances dirigeantes de la structure, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'elle n'a pas une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de l'encadrement de l'établissement ou du service, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats, alors :

La salariée est reclassée en Filière Support, **Cadre Degré 2, Echelon 2**

- Si les instances dirigeantes de la structure, au regard de la grille d'évaluation, considère qu'elle a une parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de l'encadrement de l'établissement ou du service, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats, alors :

La salariée est reclassée en Filière Support, **Cadre Degré 2, Echelon 3**

- **Dans le cadre d'un recrutement**

**Exemple 37 :**

**Situation :** En janvier 2022, dans le cadre d'un recrutement la structure publie une offre pour un poste de directeur.trice d'entité, Filière Support, Catégorie Cadre / Degré 2. L'offre précise que les principales missions du/de la salarié.e seront :

- participer à la définition de la stratégie du service ou de l'entité, l'appliquer, en diriger la mise en œuvre et s'assurer de la réalisation des objectifs fixés,
- concevoir, mettre en œuvre le développement du service ou de la structure, en lien avec les autres services,
- élaborer et mettre en œuvre avec le concours d'équipes pluridisciplinaires le projet de soins et d'accompagnement de la structure,
- optimiser les ressources humaines et les moyens techniques et financiers ;
- assurer l'animation et le management du personnel,
- assurer par délégation la représentation extérieure de la structure,
- développer les coopérations avec les partenaires d'autres établissements ou services de santé.

Une candidate titulaire d'un diplôme de CAFDES obtenu en octobre 2017 répond à cette offre. Elle a exercé dans un EHPAD pendant 5 ans, et ne se voyait pas appliquer la convention collective de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile du 21 mai 2010.

**Analyse :**

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la salarié ne se voit pas comptabiliser de mois de pratique dans l'emploi car elle ne se voyait pas appliquer la convention collective de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile du 21 mai 2010.
- Elle n'a pas suivi de formation en lien avec les principales missions de l'emploi

**Classement avenant 43/2020 :**

Au regard de son parcours, elle est classée en Filière Support / Catégorie Cadre/ Degré 2 (tableau article 2 avenant 43).

Elle ne remplit pas le critère des 48 mois de pratique permettant d'être classé en Echelon 2 et elle n'a pas suivi suffisamment d'heures de formation (70h), autre critère permettant d'être positionné à l'Echelon 2.

Elle remplit les critères permettant d'être classée en Echelon 1.

La salariée sera classée en Filière Support / Catégorie Cadre / Degré 2/ Echelon 1.

## 3<sup>ème</sup> partie : le système de rémunération

---

Cette 3<sup>ème</sup> partie du guide précise comment calculer les éléments de rémunération et reprend les principes généraux, les salaires de base et les éléments complémentaires de rémunération.

### I. Les principes généraux

Ref – TITRE III - article 19

Chaque emploi défini dans la 1<sup>ère</sup> partie se verra attribuer **un salaire minima hiérarchique composé** :

- **d'un salaire de base** calculé en fonction de la Catégorie, du Degré et de l'Echelon du salarié **et,**
- **des éléments complémentaires de rémunérations (ECR).**

**Le tout constituant le salaire minimum hiérarchique conventionnel.**

Les principes retenus pour le calcul du salaire minimum hiérarchique sont les suivants :

- Maintien d'un système « **coefficient x valeur du point** » fixant le salaire de base
- Valeur du point fixée à **5,50€**
- Des niveaux de rémunération identiques pour les deux Filières « Intervention » et « Support »
- Des salaires qui évoluent en cas de changement d'Echelon :  
Ainsi au 1er octobre 2021, les écarts de coefficients entre Echelons sont calculés sur la base des augmentations suivantes
  - + 4,5% pour un passage en Echelon 2
  - + 6,5% pour un passage en Echelon 3
  - Et en cas de changement de Degré : + 8%
- Des éléments complémentaires de rémunération (ECR) qui s'ajoutent au salaire de base (voir ci-après).

### 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.

Les systèmes de rémunération étant différents, comment opérer la comparaison ?

Dans le cadre de l'avenant 43, chaque salarié est classé dans une Filière, une Catégorie, un Degré et un Echelon. Cela permet d'obtenir le coefficient, afin de calculer le salaire de base. A ce salaire de base il est nécessaire d'ajouter, le cas échéant, les ECR pérennes et personnels (ECR ancienneté, ECR diplôme) attachés à la personne du salarié et acquis une fois obtenu.

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...).

Pour les salariés de Catégorie Cadre, il est nécessaire, le cas échéant d'ajouter les ECR cadres.

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.

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. Dans l'hypothèse de la signature d'un avenant au contrat de travail réduisant la durée du travail du salarié sur cette période de référence, est prise en compte la nouvelle rémunération perçue au titre de cette nouvelle durée du travail.

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 (congrés 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.

## II. Les salaires de base

Ci-dessous, vous trouverez les informations permettant de préciser le salaire de base selon l'emploi, la Catégorie et le Degré.

### a) Employé – Filières Intervention et Support

Ref – TITRE III - articles 13.2 et 16.2

Le **salaire de base** des Employés de Degré 1 et 2 est défini dans l'article 13.2 (Filière Intervention) et dans l'article 16.2 (Filière Support) et se calcule selon les coefficients suivants :

Filières Intervention et Support Employé Degré 1			Filières Intervention et Support Employé 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
<b>1573 €</b>	<b>1644.5 €</b> Degré 1 ech. 1 +4,5% (*) (1573 € +4,5%)	<b>1749 €</b> Degré 1 Ech 2 + 6,5% (*) (1644.5€ + 6,5%)	<b>1892 €</b> Degré 1 Ech 3 +8% (*) (1749€+8%)	<b>1974.5 €</b> Degré 2 Ech 1 +4,5% (*) (1892€ + 4.5%)	<b>2106.5 €</b> Degré 2 ech 2 +6,5% (*) (1974.5€ +6.5%)

(\*) = Dans l'hypothèse d'une entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1<sup>er</sup> octobre 2021

Degré 1 et Degré 2 :

Le salaire de base de l'Echelon 2 correspond à une augmentation de +4,5% du salaire de base de l'Echelon 1.

Le salaire de base de l'Echelon 3 correspond à une augmentation de +6,5% du salaire de base de l'Echelon 2.

Le salaire de base du Degré 2 Echelon 1 correspond à une augmentation de +8% du salaire de base du Degré 1 Echelon 3.

**Les exemples ci-dessous portent uniquement sur le salaire de base qui pourra être complété d'ECR en fonction de la situation du salarié.**

#### **Exemple 38 :**

*Un Agent à domicile, Catégorie A a été embauché le 1<sup>er</sup> mars 2019 à temps plein.*

*Le reclassement avenant 43/2020 :*

*Le salarié est reclassé en Filière Intervention/ Catégorie Employé / Degré 1 / Echelon 1.*

*Le salaire de base du salarié est le suivant : Coefficient 286 x 5,50 € = 1 573 €*

**Exemple 39 :**

Un Agent de bureau, Catégorie A a été embauché le 1<sup>er</sup> mars 2017, à 130h par mois.

Reclassement avenant 43/2020

Il remplit les critères permettant d'être reclassé en Echelon 2.

Le salarié est reclassé en Filière Support/ Catégorie Employé / Degré 1 / Echelon 2.

Le salaire de base du salarié est le suivant : Coefficient 299 x 5,50 € = 1 644,5 €

Le salaire de base pour 130 h est le suivant : 1 644,5 € x 130/151,67 = 1 409,54 €

**Exemple 40 :**

Un secrétaire, Catégorie C a été embauché le 1er mars 2019, pour une durée de travail de 120h / mois. Il est titulaire d'un bac pro secrétariat.

Reclassement avenant 43/2020

Il ne remplit pas les critères permettant d'être reclassé en Echelon 2.

Le salarié est reclassé en Filière Support /Catégorie Employé /Degré 2/Echelon 1

Calcul de la rémunération

Le salaire de base du salarié est le suivant : Coefficient 344 x 5,50€ = 1892 € (pour un temps complet).

Pour une durée de travail de 120h, le salaire de base est de 1496,93 €.

**Exemple 41 :**

Un aide-soignant, Catégorie C a été embauché dans un SSIAD le 1er mars 2017, pour une durée de travail de 120h / mois. Il est titulaire d'un DEAS.

Reclassement avenant 43/2020

Le salarié est reclassé en Filière Intervention /Catégorie Employé / Degré 2 / Echelon 2

Calcul de la rémunération

Le salaire de base du salarié est le suivant : Coefficient 359 x 5,50€ = 1974,5€ (pour un temps complet).

Pour une durée de travail de 120h, le salaire de base est de 1562, 20 €

**b) Technicien – Agent de maîtrise – Filières Intervention et Support**

**Ref – TITRE III - articles 14.2 et 17.2**

Le **salaire de base** des Technicien.ne / Agent.e de maîtrise, de Degré 1 et 2, est défini dans l'article 14.2 (Filière Intervention) et dans l'article 17.2 (Filière Support) et se calcule selon les coefficients suivants :

Filières Intervention et Support Technicien – Agent de maîtrise Degré 1			Filières Intervention et Support Technicien – Agent de maîtrise Degré 2		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coef. 363	Coef. 379	Coef. 404	Coef. 436	Coef. 456	Coef. 485
<b>1996.5 € (*)</b>	<b>2084.5 €</b> Degré 1 ech. 1 +4,5% (*) (1996.5€ + 4.5%)	<b>2222€</b> Degré 1 Ech 2 + 6,5% (*) (2084.5€ + 6.5%)	<b>2398 €</b> Degré 1 Ech 3 +8% (*) (2222€ + 8%)	<b>2508 €</b> Degré 2 Ech 1 +4,5% (*) (2398€ + 4.5%)	<b>2667.5 €</b> Degré 2 ech 2 +6,5% (*) (2508€ + 6.5%)

(\*) = Dans l'hypothèse d'une entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1<sup>er</sup> octobre 2021

**Les exemples ci-dessous portent uniquement sur le salaire de base qui pourra être complété d'ECR en fonction de la situation du salarié.**

**Exemple 42 :**

Une technicienne de l'intervention sociale et familiale, Catégorie D, titulaire du DETISF, est embauchée le 1er juillet 2010, à temps plein.

Reclassement dans le cadre de l'avenant 43

La salariée est reclassée en Filière Intervention / Catégorie TAM / Degré1 / Echelon 3

Calcul de la rémunération

Le salaire de base pour la salariée classée Catégorie TAM / Degré1 / Echelon 3 est le suivant :

Coefficient 404 x 5,50€ = 2222€

**Exemple 43 :**

Une infirmière, a été reclassée en Filière Intervention, Catégorie TAM, Degré 2, Echelon 1. Elle travaille à temps partiel 130h/mois.

Calcul de la rémunération :

Salaire de base TAM Degré 2 Echelon 1 : 436 x 5,50€ = 2 398€

Son salaire de base pour 130h est de : 2 398€ x 130h / 151,67h = 2 055,4€

**c) Cadre – Filières Intervention et Support**

**Ref – TITRE III - articles 15.2 et 18.2**

Le salaire de base des Cadres, de Degré 1 et 2, est défini dans l'article 15.2 (Filière Intervention) et dans l'article 18.2 (Filière Support) et se calcule selon les coefficients suivants :

Filières Intervention et Support Cadre Degré 1			Filières Intervention et Support Cadre Degré 2		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coef. 485	Coef. 507	Coef. 540	Coef. 583	Coef. 610	Coef. 649
<b>2667.5 €</b>	<b>2788.5 €</b> Degré 1 Ech. 1 +4,5% (*) (2667.5€ + 4.5%)	<b>2970€</b> Degré 1 Ech 2 + 6,5% (*) (2788.5€ + 6.5%)	<b>3206.5€</b> Degré 1 Ech 3 +8% (*) (2970€ + 8%)	<b>3355€</b> Degré 2 Ech 1 +4,5% (*) (3206.5€+4.5%)	<b>3569.5 €</b> Degré 2 Ech 2 +6,5% (*) (3355€ +6.5%)

(\*) = Dans l'hypothèse d'une entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1<sup>er</sup> octobre 2021

**Les exemples ci-dessous portent uniquement sur le salaire de base qui pourra être complété d'ECR en fonction de la situation du salarié.**

**Exemple 44 :**

Un psychologue Catégorie G a été embauché en SAAD le 1er février 2012, pour une durée de travail de 120h / mois.

Il est diplômé d'une école de psychologues praticiens.

Il est classé en Filière Intervention / Cadre / Degré 1 / Echelon 2

Calcul de de la rémunération :

Salaire de base Cadre Degré 1 Echelon 2 =  $507 \times 5,5 = 2.788,50\text{€}$  pour un temps plein

Pour 120h / mois, la rémunération est de  $2.788,50 \times 120/151,67 = 2.206,23 \text{€}$

**Exemple 45 :**

*Un médecin a été embauché en centre de santé le 1er octobre 2020, pour une durée de travail de 120h / mois. Il est titulaire d'un DE de docteur en médecine.*

*Il est classé en Filière Intervention / Cadre / Degré 2 / Echelon 1*

Calcul de de la rémunération :

Salaire de base Cadre Degré 2 Echelon 1 =  $583 \times 5,5 = 3.206,50\text{€}$  pour un temps plein

Pour 120h / mois, la rémunération est de  $3.206,50 \text{€} \times 120/151,67 = 2.536,95 \text{€}$

**Exemple 46 :**

Une cadre de secteur, est reclassée en Filière Support, Catégorie Cadre, Degré 1, Echelon 2. Elle travaille à temps plein.

Calcul de la rémunération :

Salaire de base Cadre, Degré 1, Echelon 2 :  $507 \times 5,50\text{€} = 2.788,5 \text{€}$

### III. Les éléments complémentaires de rémunération (ECR)

Ref – TITRE III - articles 19

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

**Tableau récapitulatif des ECR**

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

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

## A. Les ECR pérennes et personnels

### Principe

- Les ECR pérennes et personnels sont attachés à la personne du salarié et sont définitivement acquis dès qu'ils ont été obtenus, c'est le cas pour le diplôme et pour l'ancienneté dans la Branche. Ils sont versés mensuellement une fois acquis en complément du salaire de base.

#### ➤ l'ECR « Diplôme » :

A la différence de la précédente classification dans laquelle la reconnaissance du diplôme était intégrée dans les coefficients de la grille de classification, les partenaires sociaux **ont fait le choix de** valoriser le diplôme par l'attribution d'un élément complémentaire de rémunération. Il correspond à **l'attribution d'un nombre de points qui augmente proportionnellement avec le niveau de diplôme reconnu par la Branche (Cf. liste des diplômes reconnus en annexe)**. Cette liste n'est pas exhaustive.

Ainsi, si le salarié est titulaire d'un ou plusieurs diplômes reconnus par la Branche en lien avec les missions exercées, le montant de l'ECR sera le suivant :

- diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) : 11 points
- diplôme de niveau 4 (anciennement niveau IV) : 12 points
- diplôme de niveau 5 (anciennement niveau III) : 14 points
- diplôme de niveau 6 (anciennement niveau II) : 15 points
- diplôme de niveau 7 ou 8 (anciennement niveau I) : 17 points

Il est précisé que pour les salarié.es à temps partiel, l'ECR sera calculé au prorata du temps de travail.

Si le salarié possède plusieurs diplômes, le salarié ne peut bénéficier que d'un seul ECR le montant de cet ECR correspond au diplôme en lien avec l'emploi occupé par le salarié. Une liste de certifications reconnues par la Branche figure dans le préambule de l'article 1 (et en annexe du présent guide). Ces diplômes, ainsi que ceux en lien avec les missions principales des emplois définies aux articles 5 à 10, sont valorisés dans la classification par l'attribution d'un ECR.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, cet ECR sera attribué au salarié détenteur d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé, sous réserve que l'employeur en ait connaissance (justificatif).

Pour les salariés « faisant-fonction » titulaires d'un diplôme autre que celui de l'emploi pour lequel ils font fonction, l'ECR Diplôme n'est pas attribué. (Ex : faisant fonction de TISF)

En lien avec les priorités de Branche, les partenaires sociaux incitent fortement à la mise en œuvre d'une démarche de VAE pour que les « faisant fonction » obtiennent le diplôme rattaché à l'emploi occupé.

### **Exemples**

- **En cas de reclassement :**

#### **Exemple 47 :**

*Situation : Un Employé à domicile, Catégorie B a été embauché le 1er mars 2017.*

*Il est titulaire d'un titre Assistant de Vie aux Familles - ADVF*

*Depuis son arrivée dans la structure il a suivi une formation de 21 heures en lien avec les principales missions de l'emploi.*

**ECR diplôme : Titre ADVF de niveau 3 (ex-niveau V) = 11 points :  $11 \times 5,5 = 60,5\text{€}$**

- **Dans le cadre d'un recrutement**

**Exemple 48 :**

*Situation : Un salarié est recruté au 1<sup>er</sup> mars 2022 pour un poste de comptable Filière Support/ Catégorie TAM / de Degré 2, Echelon 1.*

*Le nouveau salarié est titulaire d'un BTS comptabilité gestion. Il s'agit de son premier emploi.*

**ECR diplôme :** BTS Comptabilité gestion de niveau 5 (ex-niveau III) = 14 points : 14 x 5,5 € = 77€

➤ **l'ECR «Ancienneté»**

A l'instar du diplôme, l'ancienneté était intégrée dans le coefficient des grilles de classification par Catégorie d'emploi. Les grilles s'échelonnaient sur 30 ans avec un coefficient par année.

Dans l'avenant 43, les partenaires sociaux ont fait le choix de sortir l'ancienneté du coefficient de base et d'en faire un élément complémentaire de rémunération.

Désormais, le ou la salariée bénéficie **d'un ECR lié à son ancienneté dans la Branche**. Cet ECR est calculé sur un pourcentage de son salaire de base, ce dernier est proratisé par rapport au temps de travail pour les salarié.es à temps partiel.

**L'ancienneté dans la branche** se calcule à partir de l'accès à un 1<sup>er</sup> 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.

« Les pourcentages applicables pour l'ECR ancienneté sont les suivants :

- 2% à compter de 5 ans et 1 jour d'ancienneté
- 4% à compter de 10 ans et 1 jour d'ancienneté
- 8% à compter de 15 ans et 1 jour d'ancienneté
- 12% à compter de 20 ans et 1 jour d'ancienneté
- 16% à compter de 25 ans et 1 jour d'ancienneté
- 20% à compter de 30 ans et 1 jour d'ancienneté »

Par la notion de « année et jour d'ancienneté » il faut comprendre « année d'ancienneté révolue », soit :

- 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

Les congés d'ancienneté prévus à l'article 24.4 du titre IV de la CCB, ne sont pas modifiés.

**Exemples**

- **Dans le cadre du reclassement**

**Exemple 49 :**

*Un salarié d'un SPASAD, a été embauché le 1<sup>er</sup> mars 2012 en tant qu'AVS. Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, suite à la proposition de son employeur, il suit une formation pour devenir Aide-soignant. Il devient*

aide-soignant dans la structure à compter du 1er janvier 2017. En octobre 2021, Il est reclassé en Filière Intervention /Catégorie Employé / Degré 2 / Echelon 2. Il est titulaire d'un diplôme de niveau 6 (DEAS). Il travaille 120h/mois.

Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, l'ancienneté dans la branche du salarié est de 115 mois correspondant à :

- 58 mois de pratique dans l'emploi d'auxiliaire de vie sociale dans une structure de la Branche

Et

- 57 mois de pratique dans l'emploi d'aide-soignant dans une structure de la Branche.

**ECR Ancienneté** : 115 mois d'ancienneté, soit 9 ans et 7 mois

2% salaire de base = 2% x (359 x 5.5€) = 2% x 1 974.5€ = **39,49€**

Le montant de l'ECR est proratisé au regard de la durée du travail, soit 39,49€ x 120/151,67h = 31,24 €

- **Dans le cadre d'un recrutement**

**Exemple 50 :**

Une TISF est recrutée à temps plein au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour un poste d'intervenante Filière Intervention / Catégorie TAM / de Degré 1, Echelon 2.

Cette nouvelle salariée, titulaire du DETISF en juillet 2011 a commencé sa carrière en tant que Technicienne de l'intégration sociale et familiale le 1<sup>er</sup> septembre 2011. A cette date, elle a été recrutée dans un SAAD appliquant la convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile et ce jusqu'au 31 décembre 2021.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, date de son entrée dans la nouvelle structure, elle a 124 mois de pratique dans l'emploi (1<sup>er</sup> septembre 2011 - 31 décembre 2021).

**ECR Ancienneté** : l'ancienneté dans la branche de cette nouvelle salariée est de 124 mois, soit 10 ans et 4 mois

Soit 4% de son salaire de base de TAM Degré 1 Echelon 2 = 4% (379x5,5€) = 4% de 2084,5€ = **83,38€**.

Cet ECR lui sera versé chaque mois.

## B. Les ECR ponctuels et transverses

### Principe

- Les ECR ponctuels et transverses sont des éléments complémentaires de rémunération liés à l'organisation du travail du salarié. Ils sont versés mensuellement si et seulement si l'objet de l'ECR est réalisé par le salarié d'où leur nature ponctuelle.

- **L'ECR « travail du dimanche et Jours Fériés » :**

### Principe :

L'ECR travail du dimanche et jour férié est **une simple reprise de l'ancien article 18 du Titre V de la CCB qui régit actuellement la rémunération du travail des dimanches et jours fériés.**

Donc cet ECR précise que **le ou la salariée bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de sa mission pour les heures travaillées les dimanches et jours fériés** selon les modalités définies à l'article 17 du titre V de la convention. L'ECR correspond **soit à une majoration de salaire égale à 45% du taux horaire du ou de la salariée, soit à un repos compensateur de 45% du temps travaillé le dimanche ou jour férié.** Le repos compensateur doit être pris dans les deux mois suivant le jour travaillé.

L'ECR est versé mensuellement sur la période de réalisation de la mission.

## Exemples

### **Exemple 51 – TAM Intervention**

*Une technicienne de l'intervention sociale et familiale, classée en Filière Intervention / Catégorie TAM / Degré1 / Echelon 2*

#### ECR organisation du travail

#### **Dimanche et jours fériés**

*En janvier 2022, la salariée travaille 5h un dimanche.*

*Fin janvier 2022, pour cet exemple elle bénéficiera de l'ECR travail du dimanche et jour férié à hauteur de : (5h x 145% x Taux horaire du salarié)*

Pour la détermination du taux horaire, il est tenu compte du salaire de base et, si le salarié les perçoit, des ECR pérennes et personnels ancienneté et diplôme.

#### ➤ **L'ECR « Astreintes » :**

#### Principes

Cet ECR est une actualisation des dispositions relatives à la rémunération des astreintes telles que définies à l'ancien article 24 du Titre V de la CCB avec toutefois une majoration des montants de l'indemnisation par rapport aux précédentes dispositions.

Ainsi dans le cadre de l'avenant 43, le ou la salariée bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de sa mission dans le cadre des temps d'astreinte tels que définis aux articles 21, 22, 23 du Titre V de la présente convention.

L'ECR correspond à une indemnisation égale à **8 points par période de 24 heures d'astreinte pour les astreintes non fractionnées de jour ouvrable contre 7 points actuellement.**

Cette indemnité est proratisée en fonction de la durée de l'astreinte.

L'ECR est porté à **10 points par période de 24 heures pour les astreintes non fractionnées effectuées les dimanches et jour fériés et nuits, au lieu de 8 points actuellement.**

L'ECR est porté à **10 points par période de 24 heures pour les astreintes effectuées par les personnels effectuant des astreintes fractionnées, au lieu de 8 points actuellement.**

L'ECR est porté à **12 points par période de 24 heures pour les astreintes fractionnées effectuées les dimanches et jour fériés et nuits, au lieu de 9 points actuellement.**

L'indemnisation des astreintes est donc la suivante :

	Non fractionné	Fractionné
Jours ouvrables	8 points	10 points
Dimanches et jours fériés	10 points	12 points

## Exemples

### **Exemple 52 – TAM Intervention**

*Un Technicien de l'intervention sociale et familiale, classé en Filière Intervention /Catégorie TAM / Degré1 / Echelon 2*

#### **Astreintes :**

*En octobre 2021, le salarié est d'astreinte pendant 7h un samedi. Il est amené à travailler 5h sur son jour d'astreinte en remplacement d'une collègue absente.*

Fin octobre 2021, il bénéficiera de l'ECR astreinte à hauteur de :  $(8 \times 5,5\text{€}) \times 7\text{h}/24\text{h} = 12,83 \text{€}$  auquel s'ajoutera les 5 h d'intervention qui seront rémunérées au taux horaire du salarié

### **Exemple 53 – TAM Support**

Une responsable de secteur, Catégorie E, classé en Filière Support /Catégorie TAM / Degré 2 / Echelon 1

#### ECR organisation du travail

#### **Astreintes :**

En octobre 2021, la salariée est d'astreinte 2h le matin pendant 3 jours ouvrables sur 1 semaine. Elle n'a pas été amenée à travailler pendant ces heures d'astreinte fractionnée.

Fin octobre, elle bénéficiera de l'ECR astreinte à hauteur de :  $(10 \times 5,5\text{€}) \times 6\text{h}/24\text{h} = 13,75 \text{€}$

#### ➤ **L'ECR « Travail de nuit » :**

Les dispositions de l'ECR « travail de nuit » actualisent celles de l'ancien article 32.2 du Titre V de la CCB. Une majoration des heures de nuit effectuées par les travailleurs de nuit a été ajoutée.

Ainsi le ou la salariée bénéficie d'un ECR lié à son statut de travailleur de nuit tel que défini à l'article 26 du titre V de la convention.

Dans ce cas, l'ECR correspond à :

- une majoration de salaire égale à 5% du taux horaire du salarié pour les heures effectuées sur la plage horaire de nuit,
- et,
- un repos compensateur de 5% du temps travaillé pendant la plage horaire de nuit. Le repos compensateur doit être pris dans les deux mois suivant les heures travaillées de nuit.

L'ECR est versé mensuellement sur la période de réalisation de la mission.

## **Exemples**

### **Exemple 54 :**

Un travailleur de nuit intervient de 22 h à 8h, soit 10 heures.

- Les 8 premières heures sont rémunérées comme heures de nuit, et donnent lieu à un ECR constitué d'une part d'un repos compensateur à hauteur de 5% du temps passé en travail de nuit et d'autre part une majoration de salaire de 5% du taux horaire du salarié.
- La 9<sup>ème</sup> et la 10<sup>ème</sup> heures (C'est-à-dire de 6h à 8h) sont également comptabilisées comme des heures de travail de nuit. Le salarié bénéficie de l'ECR sous forme de repos compensateur à hauteur de 5% de ce temps ainsi qu'à la majoration de salaire de 5% de son taux horaire.
- De plus, les 2 heures au-delà des 8 heures légales et dans la limite des 10 heures conventionnelles donnent lieu à un repos équivalent à la durée du dépassement, soit 2 heures.
- Ce temps de repos supplémentaire peut être ajouté au temps de repos quotidien de 11h. Dans le cas présent, cela signifie que le salarié devra bénéficier d'un repos d'une durée de 13h et qu'il ne pourra reprendre le travail avant 21h (L'association peut aussi faire le choix d'additionner ce temps de repos supplémentaire au temps de repos hebdomadaire).

Pour la détermination du taux horaire, il est tenu compte du salaire de base et, si le salarié les perçoit, des ECR pérennes et personnels ancienneté et diplôme.

### ➤ L'ECR «Tutorat et Maître d'apprentissage »

#### Principe

Les partenaires sociaux ont souhaité **valoriser par l'octroi d'un élément complémentaire de rémunération les missions de tutorat et de maître d'apprentissage** dans l'optique du développement de l'alternance dans notre secteur et d'approfondir l'accompagnement des nouveaux entrants dans la Branche. **Cette disposition n'existait jusque-là pas dans notre convention collective.**

La fonction de tuteur et la fonction de maître d'apprentissage sont définies dans l'avenant 47 à la Convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile du 21 mai 2010, relatif à la formation professionnelle.

L'ECR correspond à l'attribution d'un nombre de points lié à la complexité de la mission ainsi qu'au nombre de stagiaires ou apprentis accompagnés.

Ainsi le ou la salariée bénéficie d'un ECR lié à sa mission de tutorat ou d'accompagnement de salarié.e, de stagiaire ou d'apprenti.e, correspondant :

- **pour le ou la tutrice** à un ECR de : 7 points.  
Si le ou la tutrice accompagne dans un même mois un ou une deuxième salarié.e ou stagiaire, l'ECR est majoré de 2 points,
- **pour le ou la maîtresse d'apprentissage** à un ECR de : 11 points.  
Si le ou la maîtresse d'apprentissage accompagne dans un même mois un ou une deuxième apprenti.e, l'ECR est majoré de 2 points.

Cet ECR est versé mensuellement. Il est attribué pour l'exercice d'une mission supplémentaire et spécifique d'accompagnement. Par conséquent, **il s'agit d'un montant forfaitaire quelle que soit la durée de travail prévue au contrat.**

### Exemples

#### **Exemple 55 :**

Situation : Une AVS en poste depuis juillet 2015 assure des missions de tutorat des personnes qui effectuent un stage dans le cadre de leur formation. Notamment, ce mois-ci elle a :

- *accompagné une stagiaire dans l'acquisition, de connaissances et compétences relatives à sa formation diplômante*
- *participé à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique*

Analyse :

On considère que la fonction tutorale relève de trois situations :

- *l'accompagnement des stagiaires ;*
- *l'accompagnement des nouveaux embauchés ;*
- *l'accompagnement des salariés en formation.*

#### **ECR Tutorat**

*Les missions effectuées par la salariée correspondent à l'une ou plusieurs missions relevant de la fonction tutorale et permettant l'attribution de l'ECR tutorat. La salariée a accompagné une stagiaire, elle se voit attribué l'ECR Tutorat de 7 points.*

*ECR tutorat de ce mois = 7 points x 5.5€ = 38.5€*

### **Exemple 56 – TAM Intervention**

Situation : *Une technicienne de l'intervention sociale et familiale classée en Filière Intervention / Catégorie TAM / Degré 1 / Echelon 3*

#### ECR organisation du travail

#### **Tutorat et Maître d'apprentissage :**

*En octobre 2021, la salariée assure la mission de maître d'apprentissage pour deux apprenties au DETISF.*

*Fin octobre, elle bénéficiera de l'ECR tutorat/ Maître apprentissage majoré de 2 points car elle accompagne 2 apprenties sur le même mois, soit à hauteur de : 13 points x 5,50€ = 71,50€*

### C. Les ECR « Cadres » :

#### **Principes et définition des ECR**

En vertu de l'article 19.3, les salarié.es de la Catégorie Cadre de la Filière Support et de la Filière d'Intervention peuvent bénéficier d'ECR.

**Il existe 5 types d'ECR calculés proportionnellement à la durée de travail du ou de la salariée et attribués en fonction des critères définis ci-dessous.**

L'attribution des ECR des cadres est révisable à la date anniversaire d'entrée dans l'emploi du ou de la salariée (article III – 19.3).

#### ➤ **L'ECR « Responsabilité » pour Cadre Degré 1 et 2**

Il est attribué en fonction de la responsabilité du ou de la salariée, c'est à dire en fonction du nombre de salariés équivalent temps plein (ETP) entrant dans le champ d'intervention du cadre

*Montant de l'élément complémentaire de rémunération :*

<b>Nombre de salarié.es en ETP (1)</b>	<b>Montant de l'ECR</b>
<i>De 5 à 9</i>	<i>15 points</i>
<i>De 10 à 49</i>	<i>54 points</i>
<i>De 50 à 299</i>	<i>80 points</i>
<i>Plus de 300</i>	<i>122 points</i>

(1) *Nombre de salarié.es en équivalent temps plein (ETP) de l'entité entrant dans le champ d'intervention du cadre concerné.*

#### **Attention :**

- pour les postes de responsable d'entité, directeur.trice d'entité et de directeur.trice général.e d'entité : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de la responsabilité de l'encadrant.e sur l'ensemble des salarié.es de la structure en équivalent temps plein.

#### **Exemple 57 :**

*Un directeur d'une entité employant 65 salariés équivalents temps plein (ETP) se verra attribué un ECR Cadre de « responsabilité » de 80 points.*

- pour les postes de responsable de service et de directeur.trice de service : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de l'autorité directe de l'encadrant.e sur le personnel de son service.

**Exemple 58 :**

*Un responsable du service « prestation » d'une entité employant 800 salariés équivalents temps plein (ETP) mais encadrant directement 5 salariés se verra attribuer un ECR Cadre de « responsabilité » de 15 points et ce quelle que soit son ancienneté dans la structure ou dans la Branche.*

Cet ECR est attribué dès l'embauche du ou de la salariée s'il ou elle remplit les conditions d'attribution.

➤ **L'ECR « Associations »**

Ce sont les Cadres Degré 2 Filière Support (ancienne Catégorie H, directeur de fédération départementale) qui se voient appliquer cet ECR en fonction du nombre de structures de 5 ETP dans les fédérations départementales.

**Montant de l'ECR :**

<b>Nombre d'associations</b>	<b>Montant de l'ECR</b>
<i>De 11 à 20</i>	<i>40 points</i>
<i>De 21 à 50</i>	<i>80 points</i>
<i>Plus de 50</i>	<i>122 points</i>

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail. Cet ECR est attribué dès l'embauche du ou de la salariée s'il ou elle remplit les conditions d'attribution.

**Exemple 59 :**

*Un directeur d'une fédération départementale, à temps plein, qui regroupe 50 associations, quel que son Echelon dans la classification ainsi que son ancienneté dans la structure ou dans la Branche se verra attribué un ECR Cadre « association » de 80 points.*

➤ **L'ECR « Complexité »**

Les emplois visés par cet ECR sont ceux de la Catégorie Cadre de Degré 1 et 2 de la Filière Intervention comme de la Filière Support.

**Montant de l'ECR :**

<b>Nombre d'activités développées</b>	<b>Montant de l'ECR</b>
<i>de 1 à 3</i>	<i>56 points</i>
<i>de 4 à 5</i>	<i>80 points</i>
<i>de 6 à 7</i>	<i>114 points</i>
<i>plus de 7</i>	<i>142 points</i>

Le bénéfice de cet ECR se fait en fonction :

- **de l'ancienneté** : 12 mois d'ancienneté dans l'emploi sont requis
- et
- **de l'activité développée** sur la base de :

➤ **critères quantitatifs**

Pour les activités dites « opérationnelles » le critère quantitatif est fonction du chiffre d'affaires développé pour chaque activité par la structure.

- le seuil de déclenchement est fixé à 45000 € par an,
- l'activité doit exister depuis au moins 24 mois et faire partie de la liste.

Pour les activités dites « administratives » il n'existe pas de seuil de déclenchement ni de notion de durée d'existence.

Exemple :

*Un responsable du service comptabilité/paye, à temps plein, d'une structure de 750 salariés, quel que soit son Degré ou son Echelon dans la classification et après 1 an d'ancienneté dans l'emploi de la Branche se verra attribuer un ECR Cadre de « Complexité » de 56 points.*

- **critères qualitatifs** qui relèvent du pouvoir souverain du conseil d'administration et sont appréciés en fonction de l'implication du ou de la salariée notamment dans :
- le développement et la gestion proprement dite des activités,
  - le développement d'activités nouvelles,
  - la qualité du service rendu,
  - la qualité de la gestion des ressources humaines, notamment par la réduction significative de la précarité de l'emploi (par exemple : limitation du nombre de contrats à durée déterminée, et de contrats de travail à temps partiel non choisis, effort dans la qualification des salariés).

### Attention

Pour attribuer l'ECR « complexité », il faut prendre en compte les éléments suivants :

- pour le ou la responsable d'entité, le ou la directrice d'entité et le ou la directrice générale d'entité : seules les activités dites « opérationnelles » de la structure comptent.

**Exemple 60 :**

*Une directrice gère une structure qui a 4 activités : un SAAD auprès des personnes âgées, un service de portage de repas, un service famille et un service mandataire.*

*Le service de portage de repas a seulement 15 mois d'existence. Les 3 autres activités sont plus anciennes et dépassent le seuil de déclenchement de 45 000€/an.*

*Cette directrice, après 1 an d'ancienneté dans l'emploi de la Branche, se verra attribué un ECR Cadre de « Complexité » de 56 points.*

- pour le ou la directrice de fédération départementale, seules les activités dites « opérationnelles » comptent dès lors qu'il ou elle les gère. Cependant, seule une activité sera comptabilisée si au sein de l'entité juridique ou de la fédération départementale, sont dénombrées trois activités identiques recensées dans trois services ou trois associations différentes. Les chiffres d'affaire réalisés dans chacun de ces trois services ou associations pour cette même activité seront additionnés, afin de savoir si le seuil économique de déclenchement est atteint.

**Exemple 61 :**

*Dans une fédération départementale, il y a 10 associations adhérentes gérant chacune un SAAD personnes âgées.*

*Le ou la directrice de la fédération départementale accompagne les associations adhérentes dans la gestion de ces SAAD.*

*Les chiffres d'affaire réalisés dans ces 10 SAAD seront additionnés, afin de savoir si le seuil économique de déclenchement est atteint.*

- pour le ou la responsable de service et le ou la directrice de service : sont prises en compte les activités dites « opérationnelles » et les activités dites « administratives » dès lors que le ou la salariée est responsable devant son ou sa directrice de l'activité en question par le biais d'une délégation de pouvoir.

**Exemple 62 :**

*Un responsable du service aux personnes âgées, à temps plein, d'une structure de 1000 salariés, après 1 an d'ancienneté dans l'emploi de la Branche, se verra attribuer un ECR Cadre de « Complexité » de 56 points.*

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

➤ **L'ECR « Cadre supérieur » Uniquement pour les cadres de Degré 2 (ancien H et I)**

Cet élément complémentaire de rémunération est attribué automatiquement et exclusivement aux salariés cadres de Degré 2, quel que soit leur Filière, leur Echelon et en fonction de leur ancienneté dans l'emploi et qui s'acquittent d'une contribution majeure au sein de la structure, impliquant :

- la définition de la stratégie sur son périmètre,
- la prise de décision ayant un impact majeur sur les objectifs de son périmètre,
- des risques et responsabilités juridiques inhérents à la fonction.

Le montant de l'élément complémentaire de rémunération dépend du poste occupé par le salarié et de son ancienneté dans l'emploi.

**Montant de l'ECR pour les cadres occupant les fonctions de Directeur.trice de fédération départementale, Directeur.trice d'entité, Directeur.trice de service, Médecin :**

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur.e (a) »
De 0 à 5 ans	43 points
De 6 à 10 ans	56 points
De 11 à 15 ans	68 points
De 16 à 20 ans	81 points
De 21 à 25 ans	93 points
De 26 à 30 ans	106 points

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

**Exemple 63 :**

Un Directeur d'association, à temps plein, embauché depuis 2 ans dans la structure mais ayant une ancienneté dans l'emploi dans la Branche de 14 ans en tant que directeur d'entité, quel que soit son Echelon en tant que cadre de Degré 2 se verra attribuer un ECR « Cadre supérieur (a)» de 68 points.

**Montant de l'ECR pour les cadres occupant les fonctions de Directeur.trice général.e d'entité :**

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur.e (b) »
De 0 à 5 ans	127 points
De 6 à 10 ans	164 points
De 11 à 15 ans	200 points
De 16 à 20 ans	236 points
De 21 à 25 ans	272 points
De 26 à 30 ans	309 points

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

**Exemple 64 :**

Une Directrice générale d'entité, à temps plein embauchée depuis 4 ans dans la structure mais ayant une ancienneté dans l'emploi dans la Branche de 6 ans en tant que directrice générale d'entité, quel que soit son Echelon en tant que Cadre de Degré 2 se verra attribuer un ECR « Cadre supérieur (b)» de 164 points.

➤ **L'ECR « Nombre de places »**

L'emploi visé par cet ECR est celui de coordinateur.rice de service de soins, Catégorie cadre, Degré 1 de la Filière Support. Cet ECR est attribué en fonction du nombre de places gérées par le service de soins et en fonction des modalités suivantes :

Nombre de places	Montant de l'ECR
De 20 à 49	18 points
50 et +	36 points

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

**Exemple 65 :**

Un infirmier coordinateur, à temps plein, qui dirige un SSIAD de 35 places, se verra attribuer un ECR « Nombre de places » de 18 points.

- **Les métiers de la Catégorie Cadre bénéficiant des ECR**

<b>ELEMENTS COMPLEMENTAIRES DE REMUNERATION</b>	<b>METIERS</b>	<b>CLASSIFICATION</b>
« Responsabilité »	<i>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</i>	<i>Cadre Degré 1 ou 2</i>
« Associations »	<i>Directeur.trice de fédération départementale</i>	<i>Cadre Degré 2</i>
« Complexité »	<i>Psychologue Responsable de service Responsable d'entité Chef.fe de service Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice de fédération départementale Directeur.trice général.e d'entité Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinateur.trice</i>	<i>Cadre Degré 1 ou 2</i>
« Cadre supérieur.e (a)»	<i>Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice de fédération départementale Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinateur.trice</i>	<i>Cadre Degré 2</i>
« Cadre supérieur.e (b)»	<i>Directeur.trice général.e d'entité</i>	<i>Cadre Degré 2</i>
« Nombre de place »	<i>Coordinateur.trice de service de soins</i>	<i>Cadre Degré 1 »</i>

## 4<sup>ème</sup> partie – La commission paritaire nationale de recours et de suivi

L'article 3 de l'avenant 43 instaure une commission paritaire nationale de recours et de suivi.

Cette commission a essentiellement deux buts :

- L'examen des recours liés au reclassement des salariés dans la nouvelle classification
- L'examen des nouveaux emplois

*« Il est constitué une commission nationale de recours et de suivi composée paritairement en nombre égal de représentant.es d'organisations syndicales de salarié.es et d'employeurs représentatives et signataires du présent accord.*

*Elle est composée d'au maximum 2 membres de chaque organisation représentative (employeurs et salariés) signataire du présent accord.*

*Cette commission a pour objet :*

- *l'examen des recours liés au reclassement des salarié.es de la Branche dans la nouvelle classification,*
- *l'examen des nouveaux emplois.*

*Les salarié.es et les employeurs locaux peuvent saisir cette commission par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la Branche. Ce recours ne peut être exercé que lorsque les partenaires sociaux n'ont pu trouver un accord localement.*

*La partie qui saisit la commission doit fournir :*

- *une fiche descriptive précise sur la finalité du poste occupé, avant le reclassement, ses missions et activités,*
- *le dernier bulletin de salaire avant reclassement, ainsi que le contrat de travail,*
- *la lettre de contestation du reclassement envoyée par le ou la salariée à son employeur,*
- *la réponse de l'employeur. »*

Cette commission se réunira autant que de besoin pour répondre au premier but cité ci-dessus.

## LES SIGNATAIRES

Paris, le 21 mai 2021

### ORGANISATIONS EMPLOYEURS

#### USB-Domicile :

##### **UNADMR**

Monsieur Michel GASTON  
Union Nationale des Associations ADMR  
184A, rue du Faubourg Saint Denis  
75010 PARIS



##### **UNA**

Monsieur Julien MAYET  
Union Nationale de l'Aide, des  
Soins et des Services aux Domiciles  
14, rue de la Tombe Issoire  
75014 PARIS



##### **ADEDOM**

Monsieur Hugues VIDOR  
40 rue Gabriel Crié  
92240 MALAKOFF



##### **FNAAFP/CSF**

Madame Claire PERRAULT  
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire  
Confédération Syndicale des Familles  
53, rue Riquet  
75019 PARIS



## ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

### CFDT

Monsieur Loïc LE NOC

Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux

48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS



### CGT

Madame Estelle PIN

Fédération Nationale des Organismes Sociaux

263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

Pour la CGT  
Estelle Pin



### CGT-FO

Madame Isabelle ROUDIL

Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière

7, passage Tenaille – 75014 PARIS



## ANNEXES

---

- Annexe 1 : Modèle de notification au salarié de son reclassement
- Annexe 2 : Diplômes et certifications
- Annexe 3 : Tableau ECR Diplômes
- Annexe 4 : Exemples de parcours possibles de salariés

## Annexe 1 : Modèle de notification au salarié de son reclassement

### MODELE DE NOTIFICATION AU SALARIE DE SON RECLASSEMENT (sur papier en-tête de la structure)

M(me) .....  
(adresse)  
A ....., le .....

M(me)\_\_,

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont négocié un accord signé le 26 février 2020 (« l'avenant 43 ») qui modifie les dispositions conventionnelles relatives aux emplois et aux rémunérations de la convention collective.

Cet accord modifiant la classification des emplois, ainsi que les coefficients de rémunération conventionnels, entre en vigueur ce 1<sup>er</sup> octobre 2021.

**[Éventuellement :** Un exemplaire à jour de la convention collective [ou] de l'avenant 43 est disponible (**à compléter : lieu de consultation / intranet...**)

Votre classification actuelle est la suivante :

- Filière (*Intervention / Administratif / Encadrement*)
- Catégorie (*A, B, C... I*)
- Coefficient Année (*1, 2, 3 ... 30*)

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021, votre nouvelle classification sera :

- Filière (*Intervention / Support*)
- Catégorie (*Employé / Technicien - Agent de maîtrise / cadre*)
- Degré (*1 ou 2*)
- Echelon (*1, 2 ou 3*)

Votre coefficient actuel est de \_\_ points<sup>[1]</sup> et votre salaire mensuel brut, compte tenu de votre durée de travail contractuelle, est de \_\_ euros.

**Pour les salariés bénéficiant le cas échéant de prime (prime de cadre ou prime infirmier), le salaire mensuel brut doit les intégrer.**

A compter du 1<sup>er</sup> octobre, votre nouveau coefficient sera de \_\_ points<sup>[2]</sup>.

La valeur du point étant actuellement fixée à 5,50 euros, votre salaire mensuel de base sera de \_\_ euros compte tenu de votre durée de travail contractuelle.

**[éventuellement :** En sus de ce salaire de base, vous percevrez le/les élément(s) complémentaire(s) de rémunération (ECR) pérenne(s) et personnel(s) suivants : diplôme / ancienneté].

**[éventuellement :** En sus de ce salaire de base, vous percevrez le/les ECR encadrement : responsabilité / association / complexité / cadre supérieur / nombre de places].

[1] Valeur du point à la date de signature du guide paritaire : 5,50 €

[2] Valeur du point avenant 43 : 5,50 €

**[éventuellement :** Par conséquent, votre salaire brut mensuel, constitué de votre salaire de base et de vos ECR, sera ainsi de \_\_ euros, compte tenu de votre durée de travail contractuelle,  
Les ECR sont versés sous réserve de remplir les critères d'attribution fixés par l'avenant 43].

**[éventuellement :** Compte tenu de votre ancien salaire brut mensuel, une indemnité différentielle de \_ euros vous sera versée, celle-ci étant appelée à fluctuer en même temps que l'évolution de votre nouveau salaire brut mensuel].

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, M(me) \_\_\_\_, l'expression de nos salutations distinguées.

## Annexe 2 : Diplômes et certifications

### Ref – TITRE III - préambule

Pour référence, ci-dessous la liste non exhaustive des diplômes ou titres professionnels reconnus comme « source » des emplois de la classification

« (...) La Branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile reconnaît, en priorité, comme diplômes « sources » des emplois de la classification, ceux du ministère des Solidarités et de la Santé, du ministère de l'Education Nationale, du ministère de l'Agriculture en lien avec les missions exercées.

Il s'agit **notamment** des diplômes ou titres professionnels suivants :

- BEP Carrière Sanitaire et Sociale
- BEP Accompagnement soins et services à la personne (ASSP)
- Bac pro ASSP
- Bac pro Service en Milieu Rural
- BEPA option Services, Spécialité Services aux Personnes
- BEPA Service aux Personnes et aux Territoires (SAPAT)
- Bac pro SAPAT
- BEPA, option Economie Familiale et Rurale
- BEPA Services Spécialité Services aux Personnes
- CAP Agricole, option Economie Familiale et Rurale
- CAP Agricole et para agricole Employé d'Entreprise Agricole option Employé familial
- CAP Petite Enfance
- CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance
- CAP Employé Technique de Collectivités
- CAP Assistant Technique en Milieu Familial et Collectif
- CAP Service aux Personnes et Vente en Espace Rural
- Titre complet Employé familial polyvalent
- Titre Professionnel Assistant de Vie aux Familles
- Brevet d'Aptitudes Professionnelles Assistant Animateur Technique (BAPAAT)
  
- le Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social (DEAES)
- le Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS)
- le CAFAD
- le Diplôme d'Etat d'Aide Médico-Psychologique (DEAMP)
- la mention complémentaire Aide à domicile
- le Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant (DEAS)
- le Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de puériculture

- le CAFAP
- le Diplôme d'Etat de Technicien d'Intervention Sociale et Familiale (DETISF)
- le Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur
- le Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants
- le Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé
- le Diplôme d'Etat d'Infirmier (DEI)
- le Diplôme d'Etat de Conseiller en Economie Sociale Familiale (DECESF)
- le BTS Services et Prestations des Secteurs Sanitaire et Social
- le Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS)
- le Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement ou de Service d'Intervention Sociale (CAFDES).

Ces diplômes, **ainsi que ceux en lien avec les missions principales des emplois définis aux articles 5 à 10 du présent titre**, sont valorisés dans la classification par l'obtention d'un élément complémentaire de rémunération (ECR).

L'ensemble des titres et diplômes français du travail social peut être remplacé par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L.461-1 à L.461-4 du code de l'action sociale et des familles. Le ou la candidate doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France. »

### Annexe 3 : Tableau ECR Diplôme

	Niveau 3 Ex Niveau V	Niveau 4 Ex Niveau IV	Niveau 5 Ex Niveau III	Niveau 6 Ex Niveau II	Niveau 7 Niveau I	Niveau 8
	CAP/BEP	BAC	BTS / BAC+2	Licence / Maîtrise Bac+3 / Bac+4	Master 2 Bac+5	Doctorat Bac+8
Nombre de points attribué via l'ECR	11 points	12 points	14 points	15 points	17 points	17 points
BEP carrière sanitaire et sociale	x					
BEP ASSP - Accompagnement soins et services à la personne	x					
BEPA option services, spécialité services aux personnes	x					
BEPA SAPAT- service aux personnes et aux territoires	x					
BEPA, option économie familiale et rurale	x					
BEPA services spécialité services aux personnes	x					
CAP agricole, option économie familiale et rurale	x					
CAP agricole et para agricole employé d'entreprise agricole option employé familial	x					
CAP petite enfance	x					
CAP accompagnant éducatif petite enfance	x					
CAP employé technique de collectivités	x					
CAP assistant technique en milieu familial et collectif	x					
CAP service aux personnes et vente en espace rural	x					
Titre complet employé familial polyvalent	x					
Titre Professionnel Assistant de Vie aux Familles	x					
BAPAAT - Brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique	x					
DE AES - Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social	x					
DE AVS - Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale	x					
CAFAD	x					
DE AMP - Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique	x					
MC AD - Mention complémentaire Aide à domicile	x					
DE AS - Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant	x					
DE AP - Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture	x					
CAFAP	x					
Bac pro ASSP		x				
Bac pro SPMR - service en milieu rural		x				
Bac pro SAPAT		x				
DE TISF - Diplôme d'Etat de technicien d'intervention sociale et familiale		x				
DE ME - Diplôme d'Etat de moniteur éducateur		x				
DE EJE - Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants				x		
DE ES - Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé				x		
DE CESF - Diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale				x		
DE I Diplôme d'Etat d'infirmier				x		
BTS SP3S - services et prestations des secteurs sanitaire et social			x			
CAFERUIS - certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale				x		
CAFDES - Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale					x	

## Annexe 4 - Exemples de parcours possibles de salariés.

### Exemple 1 : Filière Intervention : Catégorie Employé de Degré 1

Parcours	Salaires avenant 43
<p>Octobre 2021 Une salariée est embauchée en tant qu'intervenante à domicile, sans qualification et sans expérience. Elle suit une formation d'intégration à l'embauche / d'adaptation au poste (28h).</p>	<p><b>Filière Intervention - Employé de Degré 1 – Echelon 1</b>            Salaire de base :            Coef 286 x 5,50 = 1 573€</p>
<p>Octobre 2024 Elle suit des formations (21h) en lien avec les principales missions de l'emploi et justifie d'une année de pratique.</p>	<p>Filière Intervention - Employé de Degré 1 - <b>Echelon 2</b> (car a suivi plus de 42 heures de formation et 1 an de pratique en échelon 1)            Salaire de base :  <b>Coef 299</b> x 5,50 = 1 644,50 €</p>
<p>Octobre 2026 Elle a plus de 5 ans et 1 jour d'ancienneté.</p>	<p>Filière Intervention - Employé de Degré 1 – Echelon 2            Salaire de base :            Coef 299 x 5,50 = 1 644,50 €  <b>ECR Ancienneté</b> : 1 644,50 € x 2% = 32,89€            Salaire minimum hiérarchique = 1 677,39€</p>
<p>Octobre 2027 Elle obtient le titre ADVF L'encadrement acte de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions.</p>	<p>Filière Intervention - Employé de Degré 1 – <b>Echelon 3</b>            Salaire de base :            Coef <b>318</b> x 5,50 = 1 749€            ECR Ancienneté : 1 749 x 2% = 34,98€  <b>ECR Diplôme</b> niv 3 : 11 points x 5,5 € = 60,5€            Salaire minimum hiérarchique = 1 844,48 €</p>
<p>Octobre 2031 Elle a plus de 10 ans et 1 jour d'ancienneté</p>	<p>Filière Intervention - Employé de Degré 1 – Echelon 3            Salaire de base :            Coef 318 x 5,50 = 1 749€  <b>ECR Ancienneté</b> : 1 749 x 4% = 69,96€            ECR Diplôme niv 3 : 11 points x 5,5 € = 60,5€            Salaire minimum hiérarchique = 1 879,46 €</p>

## Exemple 2 : Filière Intervention : Employé de Degré 2

Parcours	Salaires avenant 43
<p>Octobre 2021</p> <p>Un salarié est embauché. Il est titulaire du <b>DEAES</b>. Il n'a pas d'ancienneté dans l'emploi, ni dans la branche.</p>	<p><b>Filière Intervention - Employé de Degré 2 – Echelon 1</b></p> <p>Salaire de base :</p> <p>Coef 344 x 5,50 = 1 892 €</p> <p>ECR Diplôme niv 3 : 11 points x 5,5 € = 60,5€</p> <p>Salaire minimum hiérarchique = 1 952,5 €</p>
<p>Octobre 2024</p> <p>Il suit des formations (21h) sans toutefois atteindre le seuil permettant de passer en Echelon 2.</p> <p>Il intervient le dimanche et perçoit l'ECR travail du dimanche et jour férié.</p>	<p>Filière Intervention - Employé de Degré 2 – Echelon 1</p> <p>Salaire de base :</p> <p>Coef 344 x 5,50 = 1 892 €</p> <p>ECR Diplôme niv 3 : 11 points x 5,5 € = 60,5€</p> <p><b>ECR Travail Dimanche et J Férié</b> : majoration de salaire égale à 45% du tx horaire des h travaillées le dimanche. Ou repos compensateur de 45% du temps travaillé le dimanche.</p> <p>Salaire minimum hiérarchique = 1 952,5 € + ECR Dimanche</p>
<p>Octobre 2025</p> <p>Il a plus de 48 mois de pratique. Il passe en Echelon 2.</p> <p>Il intervient le dimanche et perçoit l'ECR travail du dimanche et jour férié.</p>	<p>Filière Intervention - Employé de Degré 2 – <b>Echelon 2</b></p> <p>Salaire de base :</p> <p>Coef <b>359</b> x 5,50 = 1 974,50 €</p> <p>ECR Diplôme niv 3 : 11 points x 5,5 € = 60,5€</p> <p>ECR Travail Dimanche et J Férié : majoration de salaire égale à 45% du tx horaire des h travaillées le dimanche. Ou repos compensateur de 45% du temps travaillé le dimanche.</p> <p>Salaire minimum hiérarchique = 2 035 € + ECR Dimanche</p>
<p>Octobre 2026</p> <p>Il a plus de 5 ans et 1 jour d'ancienneté.</p> <p>Il intervient le dimanche et perçoit l'ECR travail du dimanche et jour férié.</p>	<p>Filière Intervention - Employé de Degré 2 – Echelon 2</p> <p>Salaire de base :</p> <p>Coef 359 x 5,50 = 1 974,50 €</p> <p>ECR Diplôme niv 3 : 11 points x 5,5 € = 60,5€</p> <p>ECR Travail Dimanche et J Férié : majoration de salaire égale à 45% du tx horaire des h travaillées le dimanche. Ou repos compensateur de 45% du temps travaillé le dimanche.</p> <p><b>ECR Ancienneté</b> : 1 974,50 x 2% = 39,49€</p> <p>Salaire minimum hiérarchique = 2 074,49 € + ECR Dimanche</p>
<p>Octobre 2029</p> <p>Il a 4 années de pratique en échelon 2 et pourrait prétendre à l'échelon 3.</p> <p>Cependant appréciation de l'encadrement de non parfaite maîtrise de l'ensemble des missions</p>	<p>Filière Intervention - Employé de Degré 2 – Echelon 2</p> <p>Salaire de base :</p> <p>Coef 359 x 5,50 = 1 974,50 €</p> <p>ECR Diplôme niv 3 : 11 points x 5,5 € = 60,5€</p> <p>ECR Travail Dimanche et J Férié : majoration de salaire égale à 45% du tx horaire des h travaillées le dimanche. Ou repos compensateur de 45% du temps travaillé le dimanche.</p> <p>ECR Ancienneté : 1 974,50 x 2% = 39,49€</p> <p>Salaire minimum hiérarchique = 2 074,49 € + ECR Dimanche</p>
<p>Octobre 2031</p> <p>Il a plus de 10 ans et 1 jour d'ancienneté, il a plus de 6 années de pratique en échelon 2.</p>	<p>Filière Intervention - Employé de Degré 2 – <b>Echelon 3</b></p> <p>Salaire de base :</p> <p>Coef 383 x 5,50 = 2 106,5 €</p> <p>ECR Diplôme niv 3 : 11 points x 5,5 € = 60,5€</p>

<p>Il intervient le dimanche et perçoit l'ECR travail du dimanche et jour férié. Appréciation de l'encadrement de parfaite maîtrise de l'ensemble des missions Il est positionné en échelon 3.</p>	<p>ECR Travail Dimanche et J Férié : majoration de salaire égale à 45% du taux horaire des h travaillées le dimanche. Ou repos compensateur de 45% du temps travaillé le dimanche. <b>ECR Ancienneté</b> : <math>2\,106,5\text{ €} \times 4\% = 84,26\text{ €}</math> Salaire minimum hiérarchique = <math>2\,251,26\text{ €} + \text{ECR Dimanche}</math></p>
--	--

### **Exemple 3 : Filière Intervention : Technicien / Agent de Maîtrise de Degré 1**

<b>Parcours</b>	<b>Salaire avenant 43</b>
<p>Octobre 2021 Une salariée est embauchée. Elle est titulaire du <b>DETISF</b>. Elle n'a pas d'ancienneté dans l'emploi, ni dans la branche.</p>	<p><b>Filière Intervention - TAM Degré 1 – Echelon 1</b> Salaire de base : Coef 363 x 5,50 = 1 996,5 € ECR Diplôme niv 4 : 12 points x 5,5 € = 66 € Salaire minimum hiérarchique = 2 062,5 €</p>
<p>Octobre 2022 Elle suit des formations (21 h) sans toutefois atteindre le seuil permettant de passer en Echelon 2.</p>	<p>Filière Intervention - TAM Degré 1 – Echelon 1 Salaire de base : Coef 363 x 5,50 = 1 996,5 € ECR Diplôme niv 4 : 12 points x 5,5 € = 66 € Salaire minimum hiérarchique = 2 062,5 €</p>
<p>Octobre 2025 Elle a plus de 48 mois de pratique. Elle passe en Echelon 2.</p>	<p>Filière Intervention - TAM Degré 1 – <b>Echelon 2</b> Salaire de base : Coef <b>379</b> x 5,50 = 2 084, 5 € ECR Diplôme niv 4 : 12 points x 5,5 € = 66 € Salaire minimum hiérarchique = 2 150,5 €</p>
<p>Octobre 2026 Elle a plus de 5 ans et 1 jour d'ancienneté.</p>	<p>Filière Intervention - TAM Degré 1 – Echelon 2 Salaire de base : Coef 379 x 5,50 = 2 084, 5 € ECR Diplôme niv 4 : 12 points x 5,5 € = 66 € <b>ECR Ancienneté</b> : 2 084,5 x 2% = 41,69 € Salaire minimum hiérarchique = 2 192,19 €</p>
<p>Octobre 2029 Elle devient maître d'apprentissage d'un apprenti.</p>	<p>Filière Intervention - TAM Degré 1 – Echelon 2 Salaire de base : Coef 379 x 5,50 = 2 084, 5 € ECR Diplôme niv 4 : 12 points x 5,5 € = 66 € ECR Ancienneté : 2 084,5 x 2% = 41,69 € <b>ECR Maître d'apprentissage</b> : 11 points x 5,5 € = 60,5€ Salaire minimum hiérarchique = 2 252,69 €</p>

### **Exemple 4 : Filière Support -Agent de Maîtrise de Degré 2**

<b>Parcours</b>	<b>Salaire avenant 43</b>
<p>Janvier 2015 Le salarié est embauché en tant que <b>Responsable de Secteur</b>. Il est titulaire d'un diplôme de niveau Bac+ 2 (anciennement niveau III éducation nationale, et désormais niveau 5) Il suit en 2018 une formation (14 h) relative à la conduite des entretiens professionnels Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, il a 6 ans et 9 mois d'ancienneté dans l'emploi dans la branche.</p>	<p><b>Filière Support - TAM Degré 2 – Echelon 2</b> Salaire de base : Coef <b>456</b> x 5,50 = 2 508 € <b>ECR Diplôme</b> niv 5 : 14 points x 5,5 € = 77 € <b>ECR Ancienneté</b> : 2 508 x <b>2%</b> = 50,16 € Salaire minimum hiérarchique = 2 635,16 €</p>
<p>Janvier 2025 Il a plus de 10 ans et 1 jour d'ancienneté</p>	<p>Filière Support - TAM Degré 2 – Echelon 2 Salaire de base : Coef 456 x 5,50 = 2 508 € ECR Diplôme niv 5 : 14 points x 5,5 € = 77 € ECR Ancienneté : 2 508 x <b>4%</b> = 100,32 € Salaire minimum hiérarchique = 2 685,32 €</p>

### Exemple 5 : Filière Support -Agent de Maîtrise de Degré 2

<b>Parcours</b>	<b>Salaires avenant 43</b>
<p>Octobre 2021</p> <p>Une salariée est embauchée en tant que <b>Responsable de Secteur</b>, titulaire d'un BTS SP3S. Elle n'a pas d'ancienneté dans l'emploi, ni dans la branche.</p>	<p><b>Filière Support - TAM de Degré 2 – Echelon 1</b></p> <p>Salaire de base :</p> <p>Coefficient <math>436 \times 5,50 = 2\,398 \text{ €}</math></p> <p><b>ECR Diplôme</b> niv 5 : 14 points <math>\times 5,50 = 77 \text{ €}</math></p> <p><b>ECR Astreinte dimanche et jour fériés</b> par période de 24 heures non fractionné : 10 points <math>\times 5,50 = 55 \text{ €}</math></p> <p>Salaire minimum hiérarchique conventionnel : salaire de base + ECR = 2 530 €</p>
<p>Octobre 2022 à Octobre 2024</p> <p>Elle suit plusieurs modules de formation professionnalisante des responsables de secteur, soit 49 heures de formation sans toutefois atteindre le seuil permettant de passer en Echelon 2 (70h)</p>	<p>Maintien TAM de Degré 2 - <b>Echelon 1</b></p> <p>Salaire de base :</p> <p>Coefficient <math>436 \times 5,50 = 2\,398 \text{ €}</math></p> <p>ECR Diplôme niv 5 : 14 points <math>\times 5,50 = 77 \text{ €}</math></p> <p>ECR Astreinte dimanche et jour fériés par période de 24 heures non fractionné : 10 points <math>\times 5,50 = 55 \text{ €}</math></p> <p>Salaire minimum hiérarchique conventionnel : salaire de base + ECR = 2 530 €</p>
<p>Octobre 2025</p> <p>Après 48 mois de pratique, passage en Degré 2 Echelon 2</p>	<p>Passage en TAM de Degré 2 - <b>Echelon 2</b></p> <p>Salaire de base :</p> <p>Coefficient <math>456 \times 5,50 = 2\,508 \text{ €}</math></p> <p>ECR Diplôme niv 5 : 14 points <math>\times 5,50 = 77 \text{ €}</math></p> <p>ECR Astreinte dimanche et jour fériés par période de 24 heures non fractionné : 10 points <math>\times 5,50 = 55 \text{ €}</math></p> <p>Salaire minimum hiérarchique conventionnel : salaire de base + ECR = 2 640 €</p>
<p>Octobre 2026</p> <p>Elle a plus de 5 ans et 1 jour d'ancienneté.</p>	<p>Maintien en TAM de Degré 2 – Echelon 2</p> <p>Salaire de base :</p> <p>Coefficient <math>456 \times 5,50 = 2\,508 \text{ €}</math></p> <p>ECR Diplôme niv 5: 14 points <math>\times 5,50 = 77 \text{ €}</math></p> <p>ECR Astreinte dimanche et jour fériés par période de 24 heures non fractionné : 10 points <math>\times 5,50 = 55 \text{ €}</math></p> <p><b>ECR Ancienneté</b> : 2% de 2 508 €, soit 50,16 €</p> <p>Salaire minimum hiérarchique conventionnel : salaire de base + ECR = 2 690,16€</p>
<p>Octobre 2029</p> <p>Elle a 4 années de pratique en échelon 2 et pourrait prétendre à l'échelon 3. Cependant appréciation de l'encadrement de non parfaite maîtrise de l'ensemble des missions</p>	<p>Maintien en TAM de Degré 2 – Echelon 2</p> <p>Salaire de base :</p> <p>Coefficient <math>456 \times 5,50 = 2\,508 \text{ €}</math></p> <p>ECR Diplôme niv 5: 14 points <math>\times 5,50 = 77 \text{ €}</math></p> <p>ECR Astreinte dimanche et jour fériés par période de 24 heures non fractionné : 10 points <math>\times 5,50 = 55 \text{ €}</math></p> <p><b>ECR Ancienneté</b> : 2% de 2 508 €, soit 50,16 €</p> <p>Salaire minimum hiérarchique conventionnel : salaire de base + ECR = 2 690,16€</p>
<p>Octobre 2031</p>	<p>Maintien en TAM de Degré 2 – Echelon 2</p> <p>Salaire de base :</p>

<p>La salariée a plus de 10 ans et 1 jour d'ancienneté Mais toujours une appréciation de l'encadrement de non parfaite maîtrise de l'ensemble des missions</p>	<p>Coefficient 456 x 5,50 = 2 508 €            ECR Diplôme niv 5: 14 points X 5,50 = 77 €            ECR Astreinte dimanche et jour fériés par période de 24 heures non fractionné : 10 points X 5,50 = 55 €  <b>ECR Ancienneté : 4%</b> de 2 508 €, soit 100,32 €</p> <p>Salaire minimum hiérarchique conventionnel : salaire de base + ECR = 2 740,32€</p>
--	--

## Exemple 6 : Filière Support – Cadre de Degré 2

Parcours	Salaire avenant 43
<p>Janvier 2008 Une salariée est embauchée en tant que <b>Directrice d'entité</b>.</p> <p>Elle est titulaire d'un diplôme de niveau Bac+ 5 (anciennement niveau I éducation nationale, et désormais niveau 7) Elle dirige une structure de 100 salariés. En janvier 2009 (année 2) Elle a plus de 12 mois d'ancienneté et se voit attribuer la prime de complexité (3 activités développées).</p> <p>Au 1<sup>er</sup> octobre 2021 Elle a 13 ans et 9 mois jour d'ancienneté dans l'emploi et dans la branche Elle pourrait prétendre à l'échelon 3. Cependant appréciation de l'encadrement de non parfaite maîtrise de l'ensemble des missions</p>	<p><b>Filière Support – Cadre 2 – Echelon 2</b> Salaire de base : Coef <b>610</b> x 5,50 = 3 355 € <b>ECR Diplôme</b> niv 7 : 17 points x 5,5 € = 93,5 € <b>ECR Ancienneté</b> : 3 355 € x 4% = 134,20 € <b>Prime responsabilité</b> : 80 points x 5,5 € = 440€ <b>Prime complexité</b> : 56 points x 5,5 € = 308 € <b>Prime cadre supérieur</b> : 68 points x 5,5 € = 374 € Salaire minimum hiérarchique = 4 704,70 €</p>
<p>Octobre 2023 Elle a plus de 15 ans et 1 jour d'ancienneté</p>	<p><b>Filière Support – Cadre 2 – Echelon 2</b> Salaire de base : Coef <b>610</b> x 5,50 = 3 355 € ECR Diplôme niv 5 : 17 points x 5,5 € = 93,5 € <b>ECR Ancienneté</b> : 3 355 € x 8% = 268,4 € Prime responsabilité : 80 points x 5,5 € = 440€ Prime complexité : 56 points x 5,5 € = 308 € Prime cadre supérieur : 68 points x 5,5 € = 374 € Salaire minimum hiérarchique = 4 838,9 €</p>
<p>Octobre 2024 Elle a plus de 16 ans et 1 jour d'ancienneté Mais toujours une appréciation de l'encadrement de non parfaite maîtrise de l'ensemble des missions</p>	<p><b>Filière Support – Cadre 2 – Echelon 2</b> Salaire de base : Coef <b>610</b> x 5,50 = 3 355 € ECR Diplôme niv 5 : 17 points x 5,5 € = 93,5 € ECR Ancienneté : 3 355 € x 8% = 268,4 € Prime responsabilité : 80 points x 5,5 € = 440€ Prime complexité : 56 points x 5,5 € = 308 € <b>Prime cadre supérieur</b> : 81 points x 5,5 € = 445,5€ Salaire minimum hiérarchique = 4 910,4 €</p>