

PROJET D'ACCORD PORTANT REVISION DE L'ANNEXE IV DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS DES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET DES INSTITUTIONS DE PREVOYANCE

PREAMBULE

Partant du constat que le système de classification des emplois de la branche des Institutions de Retraite complémentaire et des Institutions de Prévoyance institué par l'avenant du 18 juillet 2007 est demeuré en l'état depuis cette date, alors même que le contexte général, tant interne qu'externe, dans lequel les activités des entreprises du secteur professionnel s'exercent, a connu des évolutions majeures, l'Association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives ont convenu d'inscrire à l'agenda social la révision des dispositions conventionnelles relatives à la classification des emplois et aux salaires minimaux hiérarchiques tels que visés à l'article L.2253-1 du code du travail.

En application de l'article L.2241-1 du code du travail et des dispositions des accords de méthode du 29 décembre 2021 et du 25 mars 2022, une négociation s'est engagée en ce sens, avec pour objectif d'actualiser la méthode de classement des emplois pour prendre en compte la diversité des activités des entreprises, leurs différents modes d'organisation et de management, et s'adapter aux évolutions de ces organisations et de ces contenus d'activité. C'est pourquoi la méthode retenue des critères classant est fondée sur la réalité des activités réalisées et sur le contenu des emplois.

Cette analyse de l'emploi, comme principe de classement objectif, doit être complétée par une approche globale des parcours professionnels et contribuer à favoriser une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise.

Cet Alinéa n'est pas traité ou que très partiellement par l'article 11 dans le texte proposé. En effet les seules progressions professionnelles soit un changement de classe par changement d'emploi ou bien au sein d'un emploi par l'instauration de trois niveaux dont les modalités seront définies au sein de chaque entreprise, sans pour autant que ces dispositions figurent comme chapitre de négociation dans le cadre de l'article 6.1.3

Système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, la classification doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession et dans l'entreprise.

Dans cette perspective, la classification constitue un outil qui se doit d'être compréhensible, accessible et lisible par les employeurs et les salariés, afin de simplifier son utilisation et de faciliter son appropriation dans l'entreprise.

Les parties signataires estiment qu'à l'occasion de la mise en place d'un nouveau dispositif de classification doivent être abordés d'autres éléments qui y sont étroitement liés, tels que les rémunérations minimales garanties par la branche, structuration des rémunérations et **des garanties individuelles de progression (article 11)**, la gestion des parcours professionnels des salariés, leur accès aux dispositifs de formation, de qualification et de validation des acquis de l'expérience, et, plus largement l'égalité professionnelle et l'inclusion, dans le cadre du rôle régulateur de la Branche. *S'agit-il ici de négocier un nouvel accord GEPP ? où ce point est-il abordé dans le texte.*

Elles conviennent des dispositions suivantes qui remplacent celles de l'annexe IV de la convention collective du 9 décembre 1993.

TITRE I – CLASSIFICATION

ARTICLE 1 : Champ d'application

La classification des emplois s'applique **s'impose** à l'ensemble des salariés sous contrat de travail, quel que soit le type de contrat de travail conclu ou la durée du travail.

Nous proposons de remplacer le verbe s'applique par s'impose. Car la classification des emplois s'applique à l'emploi mais s'impose au salarié

ARTICLE 2 : Principes généraux régissant la classification

2.1) les critères classants

La classification professionnelle des emplois est fondée sur l'appréciation des activités professionnelles pour chaque emploi sur la base des six critères suivants :

- Complexité de l'activité et savoir-faire professionnel
- Impact / contribution
- Interactions professionnelles.
- Autonomie
- Qualification professionnelle requise par l'emploi.
- Management hiérarchique ou transversale / appui technique

La définition de chaque critère figure en annexe I du présent accord.

Chaque critère a une importance égale dans l'évaluation des emplois.

2.2) les degrés

Chaque critère est décomposé en huit degrés qui constituent les seuils exprimant la progression croissante des exigences des emplois (du degré 1 au degré 8).

Les définitions de chaque degré pour chacun des critères définis supra figurent en annexe I du présent accord.

2.3) l'attribution de points

A chaque degré de chaque critère correspond un nombre de points indiqué sur la grille de correspondance ci-après.

Degré 8	1017 points
Degré 7	807 points
Degré 6	640 points
Degré 5	504 points
Degré 4	400 points
Degré 3	318 points
Degré 2	252 points
Degré 1	200 points

La pesée de l'emploi résulte du nombre de points attribués au titre de chacun des six critères.

2.4) les classes d'emploi

La classification professionnelle comprend dix classes d'emplois regroupant l'ensemble des emplois exercés par les salariés des entreprises appliquant la présente Convention.

Le nombre total de points correspondant à la somme des points obtenus sur les six critères détermine la classe à laquelle appartient l'emploi.

CLASSE D'EMPLOI	TOTAL DE POINTS OBTENUS SUR LES 6 CRITERES
J	> à 4851
I	4 501 à 4850
H	(3701)4051 à 4 500
G	3001 à 4050 (3700)
F	2651 à 3000
E	2201 à 2650
D	1951 à 2200
C	1601 à 1950
B	1351 à 1600
A	1200 à 1350

On constate que la classe G correspond à un espace de 1000 points. Ce qui va avoir pour conséquence de concentrer beaucoup d'emploi de cadre dans cette classe. A cet effet nous proposons d'abaisser le plancher du H

ARTICLE 3 : Mode opératoire

Le classement de chaque emploi s'opère selon une méthode identique, valable pour chaque entreprise, comportant les trois étapes suivantes :

1ère étape : recueil d'informations concernant l'emploi considéré

Préalablement il faudrait limiter la dispersion des appellations d'emploi entre les entreprises de la branche. Ainsi l'audit d' « Entreprise et Personnel » montrait qu'une comparaison entre 2 GPS permettait de constater une variation du nombre d'emplois de 47 à 150 . Il est probable que l'on confonde emploi et poste. Une action préalable est à réaliser sur cette question. Sinon ce système pour pouvoir traiter la spécificité individuelle peut engendrer une inflation d'intitulé.

Il faut créer une fiche emploi commune à l'ensemble des entreprises de la branche et devant être obligatoirement utilisée par ces entreprises.

La fiche emploi comprend :

Les informations relatives au périmètre professionnel et à la description de l'emploi :

- définition générale/missions principales et finalités,
- activités principales,
- Les informations sur l'emploi au crible des 6 critères :
 - Complexité des activités
 - Impact
 - Interactions professionnelles,
 - Niveau d'autonomie
 - Conditions particulières d'exercice,

- Les informations relatives aux connaissances, expériences et compétences associées à la tenue de l'emploi :
 - savoirs théoriques nécessaires (acquis théoriques, niveau d'études, diplômes),
 - expérience professionnelle antérieure nécessaire,
 - savoir-faire et compétences requis dans l'emploi,
 - savoir-faire et compétences acquis et/ou développés dans l'emploi.

L'entreprise **s'appuie** ~~peut s'appuyer~~, dans sa démarche de recueil d'informations et de description de l'emploi occupé, notamment sur les cartographies d'entreprises, et les outils d'observation de la branche (répertoire des métiers).

2ème étape : évaluation de l'emploi.

A partir de sa description, chaque emploi est positionné sur un des huit degrés de chaque critère classant.

Il lui est affecté les points correspondant à son degré sur chaque critère selon l'échelle présentée au point 2.3) du présent accord.

La pesée de l'emploi est la somme des points obtenus pour chacun des six critères.

3ème étape : détermination de la classe d'emploi

Le nombre de points obtenus à l'étape 2 sert à déterminer la classe de l'emploi à l'aide de la grille présentée au point 2.4) du présent accord.

ARTICLE 4 : Détermination de la catégorie socio-professionnelle

La catégorisation professionnelle des emplois est un élément d'identité de l'emploi occupé.

Les catégories socio-professionnelles sont les suivantes :

Employés	Agents de Maitrise	Cadres
Classe A à C	Classe D à F	Classe G à J

Les cadres dirigeants au sens de l'article 2.3 c) de l'annexe VII de la Convention collective sont classés au moins en classe J.

ARTICLE 5 : informations des salariés sur le Classement de l'emploi

La mise en œuvre du présent accord permet de déterminer, pour chaque salarié, **la classification professionnelle relative à l'emploi qu'il occupe**. ~~sa classification professionnelle.~~ Cette détermination de classification professionnelle se traduit par **l'identification d'une classe. (il faut que la transcription de catégorie socio-professionnelle puisse se faire à la hausse mais en aucun cas à la baisse cf article 6-4, le préciser ici serait un plus)**

L'emploi occupé est caractérisé par la classe (A à J) qui doit être mentionnée dans le contrat de travail et figurer sur les bulletins de paie.

Dans une démarche de progression professionnelle, le détail de la pesée des emplois apparaît sur les fiches **informatives de description** des emplois.

ARTICLE 6 : Modalités de mise en application

Les dispositions ci-après s'appliquent pour le nouveau système de classification pour les salariés dont le contrat de travail est en cours d'exécution à la date d'application du présent accord prévue à l'article 18.

6.1) Mise en œuvre au plan local

6.1.1. Chaque entreprise met en œuvre la présente classification de telle sorte que le classement de chaque salarié soit opéré le 1^{er} janvier 2025 au plus tard. *Attention à cette phrase ce n'est pas le salarié qui est classé mais l'emploi. Par ailleurs l'article 18 indique une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2026 au plus tard.*

A cette fin, *une fiche descriptive de l'emploi et un guide d'application de l'emploi*, sont établis *par co-construction* entre l'Association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche, apportant les informations pratiques pour faciliter la mise en œuvre de la classification. Le guide contient notamment des illustrations de positionnement dans les classes d'emploi. Il sert de référence pour la réalisation du processus d'application du système de classification.

Il précise également les notions de « junior, confirmé, expérimenté » et les conditions du passage de l'une à l'autre.

Ce guide est annexé au présent accord

6.1.2. Chaque entreprise procédera selon les quatre étapes suivantes :

- l'identification, le recensement et la dénomination de chaque emploi ; *(pour cette étape il faut aussi améliorer la coordination branche/entreprise pour éviter une trop grande dispersion des intitulés)*

La liste des emplois identifiés par l'entreprise est transmise à la CPPNI ainsi qu'à l'observatoire des métiers

- la description de chaque emploi au moyen de *la fiche emploi type commune à l'ensemble des groupes* ;
- l'évaluation et le classement de chaque emploi ;
- l'information individuelle des salariés.

6.1.3. Dans chaque entreprise, une négociation s'engage pour déterminer :

- les conditions de création d'une commission de suivi d'application, et ses modalités de fonctionnement ;
- les conditions de mise en œuvre des étapes fixées au 6.1.2, et notamment le planning de réalisation envisagé, *les acteurs du dispositif*..... ;

- - les moyens de formation et d'information mis à disposition dans l'entreprise ;
- - les modalités de traitement des recours individuels.
- - *Les modalités de révision future de la classification de l'emploi ou en cas de survenance d'un nouvel emploi, de la mise en place d'une nouvelle organisation, d'un nouvel outil structurant*
- *Les règles encadrant le positionnement dans un des trois niveaux définis à l'article 11*

L'accord d'entreprise est transmis obligatoirement au secrétariat de la CPPNI.

Chaque trimestre, le compte rendu d'avancement des travaux, établi par la direction, après consultation de la commission de suivi d'application de l'entreprise, est adressé au secrétariat de la CPPNI.

6.1.4. L'accord d'entreprise ne peut en aucun cas modifier les dispositions définies dans le présent accord qui fixent :

- le nombre, la nature et les degrés des critères de pesée des emplois,
- la grille des points par critère,
- le nombre de classes.
- [La fiche emploi](#)

6.1.5. A défaut d'accord d'entreprise conclu dans les quatre mois qui suivent la signature du présent accord, une commission de suivi d'application est mise en place.

Cette commission est paritaire, composée [de X représentants par organisation syndicale](#) représentée dans l'entreprise et d'un même nombre de représentants de la direction.

Elle est informée et consultée régulièrement sur l'avancement des travaux de mise en œuvre des dispositions du présent accord relatives à la classification et sur leurs résultats. En particulier, elle est destinataire des informations suivantes : la liste des emplois recensés et leur description, leur cotation au regard des six critères et leur classement ainsi que le planning de réalisation envisagé.

Un crédit d'une journée pour la formation/information sur le dispositif de la présente classification est mis à disposition de chaque participant à cette commission.

6.1.6. Les litiges individuels sont traités : *[Il ne peut pas normalement y avoir de litige individuel puisque c'est l'emploi qui est coté et non pas le salarié](#)*

- lorsqu'il existe un accord d'entreprise, conformément aux règles instituées par cet accord,
- en l'absence d'accord d'entreprise, sur demande de [ou des](#) l'intéressé (s) lui-même ou par l'intermédiaire des organisations syndicales.

6.2) Suivi au plan national

La CPPNI constitue, en son sein, une commission spécifique de suivi pour une durée de [24](#) ~~48~~ mois à compter de la signature du présent accord. Cette commission est constituée [de X](#) représentants par organisation syndicale nationale et d'un nombre égal de représentants de l'Association d'employeurs. Son secrétariat est assuré par le secrétariat de la CPPNI.

Elle a pour mission de s'assurer de la mise en application de la présente classification des emplois au sein des entreprises, d'en suivre l'état d'avancement et de veiller au respect des règles méthodologiques fixées par la branche. Elle n'est pas compétente pour régler les litiges individuels. *[Encore une fois le litige ne peut-être que collectif puisque c'est l'emploi qui est coté et qu'un emploi concerne en général plusieurs salariés.](#)*

Elle se réunit au moins tous les trimestres, sur convocation du secrétariat de la CPPNI, pour procéder à l'analyse des comptes rendus d'avancement des travaux visés au point 6.1.3.

Une évaluation de la présente classification est réalisée au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur.

6.3) Information du classement

Au sein de chaque entreprise, chaque salarié en place reçoit information du classement donné à son emploi. *A quel moment est-il informé de son niveau ?* Celle-ci est réalisée à une date unique pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Le recours éventuel -dûment motivé- est traité au sein de l'entreprise et doit être déposé dans le délai maximum de deux mois à compter de la notification individuelle remise au salarié.

L'employeur présente un état récapitulatif non nominatif des opérations de transposition au cours d'une réunion avec les représentants des organisations syndicales (*ce n'est pas à la commission de suivi paritaire ?*). Cet état indique pour chaque emploi répertorié, sa cotation au regard des critères de la pesée et le classement en résultant.

Nous ne comprenons pas cette phrase par construction l'état ne peut être nominatif puisqu'il concerne un emploi et non pas un poste. Il nous semble que le rédacteur fait une confusion sur ce point.

6.4) Garanties de maintien

Le salarié présent à l'effectif la veille de la mise en œuvre du présent accord conserve, consécutivement à la mise en œuvre de la présente classification :

- La catégorie professionnelle de cadre ou d'agent de maîtrise qui lui était attribuée antérieurement,
- Sa rémunération brute effective versée par l'entreprise, hors élément exceptionnel, ponctuel et aléatoire.

TITRE II – SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES

ARTICLE 7 : Fixation de salaires minima hiérarchiques mensuels au sens de l'article L.2253-1-1 du Code du travail

Il est instauré un barème unique de rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG). Le barème applicable au 1^{er} janvier 2025 figure en annexe II du présent accord.

7.1) La rémunération minimale mensuelle représente la somme brute en-dessous de laquelle les salariés exerçant un emploi relevant de la même classe au sens de l'article 2.4 du présent accord, ne peuvent être rémunérés pour un mois complet de travail effectif ou de périodes assimilées.

De plus les salariés dont le temps de travail est exprimé par un nombre de jours de travail sur l'année (convention de forfait jour) voit cette RMMG majorée de 15%

Pour l'application **de la rémunération minimale mensuelle**, il y a lieu :

1-De prendre en considération - quels qu'en soient l'objet, les critères d'attribution, et l'appellation - tous les éléments du salaire effectif, sans autres exceptions que celles énoncées au 7.2) ci-après.

2-D'assimiler à des périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

Toutefois, par exceptions visées au 8.1 ci-dessus, les éléments ci-après définis ne sont pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale mensuelle est atteinte

-la prime d'ancienneté telle que définie par la convention collective ;

-La prime de tutorat prévue à l'article 5 de l'accord du 22 décembre 2020, relatif à la formation professionnelle ;

-la gratification versée à l'occasion de l'obtention d'un diplôme selon les conditions fixées à l'article 5 de l'accord du 22 décembre 2020, relatif à la formation professionnelle ;

-les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectué, au-delà de la durée légale du travail ou de la durée contractuelle du travail pour les salariés à temps partiel ;

-L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;

-les sommes ayant le caractère de remboursement de frais professionnel ;

-Les primes d'objectif

-Le 1/12 du 13ème mois quand celui-ci est versé mensuellement

-le 1/12 de la prime de vacances quand celle-ci est versée mensuellement

ARTICLE 8 : Principe d'évolution du barème des salaires minima hiérarchiques

Les rémunérations minimales mensuelles garanties sont fixées, par accord collectif national de branche, en valeur nominale, pour chacune des dix classes d'emplois définies par l'article 2.4 du présent accord, dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance tel qu'il est défini aux articles L.3231-1 et suivants du code du travail.

L'Association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national se réunissent, au plus tard à la fin du premier trimestre de chaque année civile, pour déterminer les valeurs des rémunérations mensuelles minimales garanties applicables pour l'année civile en cours.

Elle est précédée, au plus tard quinze jours calendaires à l'avance, de l'envoi, par l'Association d'employeurs aux organisations syndicales représentatives d'informations :

de nature économique sur la situation de la Branche et ses perspectives d'évolution ; de caractère économique et social sur l'évolution de l'emploi et le niveau des salaires effectifs selon les données disponibles les plus récentes

En outre l'association d'employeurs et les organisations syndicales conviennent de se rencontrer dès lors que le rythme d'augmentation des prix constaté sur une période de 3 mois successifs serait en projection sur 12 mois, supérieur de 0,5 % au rythme prévisionnel inscrit dans la loi de finances pour l'année considérée

De plus, tous les 3 ans, l'Association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives procèdent à un constat technique de l'évolution des rémunérations minimales et de celle des rémunérations effectives. Elles examinent les conséquences à en tirer sur le niveau des rémunérations minimales de branche dans le but de leur maintenir le caractère de réelles garanties de rémunération pour le personnel au titre de la convention collective nationale.

La définition des données techniques nécessaires à ce constat est mise au point en temps utile au sein d'un groupe de travail technique paritaire.

Il est rappelé que les employeurs sont tenus de respecter le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes qui est fondamental. Le fait que le salarié soit une femme ou un homme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa classification et de la rémunération en résultant

Le barème des salaires minima hiérarchiques est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

DEUXIEME PARTIE ADAPTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PERSONNELS DES

INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET DES INSTITUTIONS DE PREVOYANCE

ARTICLE 9 : Treizième mois et prime de vacances

Les salariés soumis à la convention collective bénéficient d'un treizième mois et d'une prime de vacances telle que visée à l'article 10 du présent accord.

Le treizième mois est versé prorata temporis en cas d'année **civile** incomplète, liée à une embauche ou à un départ en cours d'année.

Par ailleurs, toutes les situations de suspension du contrat de travail avec maintien intégral du salaire par l'entreprise sont assimilées à du temps de présence de ce treizième mois

ARTICLE 10 : Prime de vacances

L'article 21 de la convention collective est modifié comme suit :

Les **salariés ont droit au** plus tard le 1er juillet, à une prime de vacances.

Cette prime est égale à ~~un mois de salaire de base~~ **au douzième des appointements annuels de l'intéressé pendant la période de référence (y compris les différentes primes et indemnités)** pour un an d'ancienneté.

Cette prime est versée prorata temporis en cas d'année civile incomplète, liée à une embauche ou à un départ en cours d'année.

Par ailleurs, toutes les situations de suspension du contrat de travail avec maintien intégral du salaire par l'entreprise sont assimilées à du temps de présence **pour le calcul de cette prime.**

Afin de tenir compte des spécificités des entreprises de la branche, cette mesure pourra être mise en œuvre sur les deux années suivant la date d'application du présent accord.

La mise en œuvre de cette mesure sera réalisée au plus tard au 1er juillet 2025

ARTICLE 11 : Progression professionnelle

Le salarié bénéficiaire d'une progression professionnelle ayant pour effet une évolution de classification professionnelle **bénéficiaire, quand bien même l'application de sa nouvelle RMMG n'entraînerait pas une augmentation de sa rémunération, d'une contrepartie**

financière consécutivement à ce changement de classification dont le montant, les modalités et la périodicité sont déterminées **par accord d'entreprise**.

En l'absence d'accord d'entreprise le salarié bénéficie d'une augmentation de sa rémunération de 4% de sa nouvelle RMMG

En outre, les entreprises identifient, à l'occasion de l'état des lieux réalisé dans le cadre de l'entretien professionnel, ceux des salariés n'ayant bénéficié d'aucune augmentation individuelle ou dont l'augmentation a été inférieure à celle de la RMMG sur la période des cinq six ans écoulés. Les entreprises en identifient les raisons et fixe les objectifs de progression et les mesures destinées à remédier à la situation constatée.

Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une formalisation écrite

~~Les entreprises s'assurent que l'absence d'augmentation individuelle repose sur des éléments objectifs et dénués de toutes discriminations. A défaut, elles mettent en place les mesures adéquates.~~

Il lui est assuré la garantie d'une évolution de sa rémunération au moins égale à celle de la RMMG, la 6e année.

Afin de prendre en compte la maîtrise progressive et constatée de la fonction et reconnaître ainsi le périmètre effectif de l'emploi réellement tenu par chaque salarié, la classification de l'emploi exercé est complétée, selon des modalités définies par accord d'entreprise dans le respect du guide d'application, par le positionnement individuel dans un des trois niveaux suivants junior, confirmé, expérimenté

Le salarié, changeant de niveau bénéficie d'une compensation financière dont le montant est défini par accord d'entreprise. En l'absence d'accord d'entreprise le salarié bénéficie d'une augmentation de sa rémunération de 2% de sa nouvelle RMMG

Par ailleurs, les entreprises de la branche sont invitées à intégrer dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, une garantie individuelle d'évolution du salaire réel en comparaison de son niveau à J-365.

ARTICLE 12 : Prime d'ancienneté

Les salariés occupant un emploi relevant des classes A à I bénéficient d'une prime d'ancienneté, d'un montant égal à 1% de la RMMG de sa classe d'emploi par année d'ancienneté, telle que définie à l'article 5 de la convention collective.

Elle est attribuée dans les limites suivantes :

- 20 ans pour les salariés occupant un emploi relevant des classes A à C
- 15 ans pour les salariés occupant un emploi relevant des classes D à F
- 10 ans pour les salariés occupant un emploi relevant des classes G à I

ARTICLE 13 : Dispositions particulières : Retour de congé de maternité ou d'adoption

Sauf accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés pendant le congé maternité ou d'adoption et à la suite de ces congés au moins aussi favorable, et en application des articles L. 1225-26 et L.1225-44 du code du travail, la rémunérations, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail est majorée pour ces salariés, à la suite de ces congés **des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut si le salarié est le seul de sa catégorie professionnelle, de la moyenne des augmentations individuelles pratiquées dans l'entreprise.**

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé. Ce dispositif de rattrapage salarial ne peut pas être remplacé par l'octroi d'une prime, même avec l'accord de la salariée.

Lorsque les salariés suspendent leur contrat de travail pour congé maternité ou d'adoption et successivement et sans interruption pour congé parental, cette augmentation de salaire est versée au terme de ces différents congés.

Il est également rappelé que ces périodes de congés maternité ou d'adoption ne doivent pas freiner les évolutions de carrières qui peuvent se concrétiser notamment par des progressions au sein de la grille des classifications.

ARTICLE 14

Les entreprises de la branche sont invitées à ouvrir une négociation sur la mobilité durable et l'instauration d'une sensibilisation à la santé environnementale.

Par ailleurs un groupe de travail sur l'usure professionnelle est constitué au niveau de la branche, en application de la loi du 14 avril 2023.

TROISIEME PARTIE MISE EN COHERENCE DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

ARTICLE 15 :

Le 5ème alinéa de l'article 17 de la convention collective est modifié comme suit :

« La part fixe est au minimum égale à 2,76 fois le montant de la RMMG de la classe A, visée à l'annexe IV à la présente Convention »

Les 8ème et 9ème alinéas de l'article 5 de l'accord du 22 décembre 2020, relatif à la formation professionnelle sont modifiés comme suit :

« En tout état de cause, les salariés qui obtiennent un diplôme ou une certification, inscrits au répertoire national des certifications professionnelles, ou un titre de branche, bénéficient d'une prime d'un montant au moins égal à 1 000€ brut, à condition que la préparation du diplôme, de la certification ou du titre concerné soit expressément inscrite au plan de développement des compétences ».

« Cette prime est d'un montant au moins égal à 1 380€ brut, lorsque l'obtention du diplôme, de la certification ou du titre a été réalisée par la validation des acquis de l'expérience ».

Le 16ème alinéa de l'article 16 de l'accord du 22 décembre 2020, relatif au tutorat est modifié comme suit :

« L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à 500€ brut, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

La prime sera égale à 850€ brut, lorsque le tuteur a pris en charge de manière simultanée deux alternants ».

ARTICLE 16

En application de l'article L. 2253-1 du Code du travail, la classification de branche ne peut pas faire l'objet, par accord collectif d'entreprise, de mesures moins favorables.

ARTICLE 17 : Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de cinquante salariés et leurs sont donc applicables.

ARTICLE 18 : Durée et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

A partir de son entrée en vigueur, les entreprises disposent d'un délai de **24 mois** pour appliquer la nouvelle classification et en tout état de cause au plus tard au **1^{er} janvier 2026**.

ARTICLE 19 : Adhésion, révision

19.1) Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6 du code du travail, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Lorsqu'une organisation syndicale de salariés ou une organisation d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord adhère à la totalité des clauses d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, cette organisation a les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Elle peut notamment siéger dans les organismes paritaires et participer à la gestion des institutions créées par la convention de branche ou l'accord professionnel ou

interprofessionnel, ainsi que prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision du texte en cause.

19.2) Révision

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du code du travail, sont habilitées à engager une procédure de révision du présent accord :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° A l'issue de ce cycle :

1. a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
2. b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales de validité des accords de branche.

Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application.

**DEFINITIONS DES CRITERES D'EVALUATION DES EMPLOIS
ET DES DEGRES CONSTITUTIFS DES SEUILS EXPRIMANT LA PROGRESSION CROISSANTE DES
EXIGENCES DES EMPLOIS SUR CHACUN DES SIX CRITERES**

COMPLEXITE ET SAVOIR-FAIRE PROFESSIONNEL :

Ce critère caractérise le degré de difficulté et/ou de technicité des opérations à réaliser, à enchaîner et les types de réflexions et d'actions et/ou la mise en œuvre des savoir-faire professionnels que nécessitent les situations de travail rencontrées pour être traitées.

L'observation est réalisée à travers :

- Le degré de difficulté des opérations : simple et/ou répétitive, complexe au sein d'une spécialité, complexe au sein de plusieurs spécialités ;
- La diversité, l'hétérogénéité, le séquençage des opérations ;
- Le type de réflexion / savoir-faire professionnel : répétition de solutions connues, ajustement de solutions connues, adaptation de solutions à des contextes particuliers, développement de solutions nouvelles.

Complexité et savoir-faire professionnel	
Degré 8	Conception de programmes / projets / stratégie visant à anticiper des évolutions de l'environnement professionnel et / ou de l'organisation
Degré 7	Elaboration de processus/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels
Degré 6	Elaboration de processus/modèles dans un domaine professionnel
Degré 5	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mise en œuvre de méthodes et/ou techniques diversifiées
Degré 4	Réalisation d'actions à adapter nécessitant une analyse préalable / réalisation d'un diagnostic requérant la résolution de problèmes de difficultés variées
Degré 3	Réalisation d'actions diversifiées avec résolution de problèmes de difficultés variées
Degré 2	Réalisation d'actions simples et/ou diversifiées avec résolution de problèmes simples <i>à partir de l'emploi d'une technique</i>
Degré 1	Réalisation d'actions simples <i>ordonnancées</i> et/ou répétitives

Définir action simple, diversifiées, domaine professionnel

IMPACT / CONTRIBUTION

Ce critère caractérise les effets et l'influence des actions et décisions de l'emploi sur les activités, l'organisation et l'environnement. Il spécifie également la nature et l'importance du champ d'action et de responsabilité.

Cette influence se mesure également au regard: de sa durée: court, moyen, long terme;-du degré de réversibilité des actions menées

Pour l'encadrement, l'impact qui caractérise l'emploi exercé englobe celui des collaborateurs qui sont supervisés.

Impact / contribution	
Degré 8	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité et anticipe les demandes des clients / assurés
Degré 7	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité pour accroître la satisfaction des clients / assurés
Degré 6	L'emploi engage la transformation et/ou la performance d'un service ou d'un département avec une visée satisfaction clients / assurés
Degré 5	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département L'emploi peut également impliquer des décisions sur les clients/assurés
Degré 4	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur diverses équipes de travail au sein d'un même service ou département. L'emploi peut également impliquer des actions produisant des effets sur les clients/assurés
Degré 3	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail
Degré 2	L'emploi a un ou des effets sur un emploi du même domaine d'activité
Degré 1	L'emploi a un effet limité sur l'activité de l'entreprise

Définition de domaine d'activité, équipe de travail, service, département, ss ensemble .
Notamment il semble que domaine d'activité est plus large qu'équipe de travail.

L'emploi de ces termes impliquent de définir une nomenclature des strates organisationnelles et si possible en cohérence avec les strates professionnelles (poste, emploi, métiers, famille professionnelle)

INTERACTIONS PROFESSIONNELLES

Ce critère caractérise les différents modes de communication qui sont à mettre en œuvre dans l'exercice des activités ; il exprime l'importance, la fréquence, la complexité et la nature des échanges à mettre en œuvre dans les rapports avec les interlocuteurs internes et externes.

Pour l'encadrement, les relations et communications à prendre en compte sont aussi bien celles :

- Qu'implique la gestion d'une entité ;
- Qui résultent des besoins de coordination **et d'information** entre différentes unités internes ;
- Qui s'adressent à tous les interlocuteurs externes à l'institution.

Interactions professionnelles	
Degré 8	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés visant la pérennité de l'entreprise
Degré 7	Les activités impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des différences de points de vue et des intérêts divergents dans une perspective d'adhésion sur des positions à moyen et long terme pour l'entreprise. Elles incluent l'animation, la coordination, le pilotage permanent d'équipes appartenant aux grandes fonctions de l'entreprise
Degré 6	Les activités impliquent de négocier avec des interlocuteurs ayant des différences de points de vue et des intérêts divergents, dans la perspective d'emporter l'adhésion sur des positions à court terme. Elles nécessitent l'animation de groupes et d'équipes pluridisciplinaires de niveaux professionnels élevés
Degré 5	Les activités impliquent des échanges ayant pour objet de démontrer, d'argumenter sur des sujets comportant un certain niveau de complexité, et de faciliter l'adhésion des interlocuteurs. Elles peuvent inclure l'encadrement d'équipe et/ou l'animation en groupe de travail de plusieurs spécialistes internes et/ou externes, avec recours éventuel à la négociation.
Degré 4	Les activités impliquent des échanges ayant pour objet d'expliquer, d'argumenter des points de vue portant sur des sujets complexes et de s'assurer de la compréhension des interlocuteurs. Elles peuvent aussi impliquer les relations de travail nécessaires pour la coordination d'un ou plusieurs groupes de travail dans un domaine d'activités.
Degré 3	Les activités impliquent des échanges ayant pour objet d'expliquer, d'argumenter des points de vue portant sur des sujets simples et de faciliter la compréhension des interlocuteurs. Elles peuvent aussi impliquer les relations de travail nécessaires pour la coordination d'un groupe de travail dans un domaine d'activités.
Degré 2	Les activités impliquent des échanges destinés à la fourniture et à l'obtention d'informations ou de résultats auprès de différents interlocuteurs.
Degré 1	Les activités impliquent des échanges professionnels simples.

AUTONOMIE

Ce critère caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions / délégation / contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects).

Les domaines d'exercice de cette autonomie s'observent au regard des éléments suivants :

- l'étendue et le niveau des décisions ;
- les instructions, procédures et contrôle ;
- la résolution des incidents ;
- la latitude pour la gestion des délais.

Pour l'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

L'autonomie dont dispose le titulaire de l'emploi pour organiser, planifier les activités dont il a la responsabilité ainsi que celle pour optimiser les moyens et les ressources de son unité est également à prendre en compte. Cette autonomie s'appréciera sous l'angle de son ampleur (les domaines concernés), et de sa portée dans le temps (cycle trimestriel, annuel, pluriannuel).

Autonomie	
Degré 8	Les activités impliquent une part active à l'élaboration des politiques et objectifs généraux de l'entreprise, ce qui suppose une vision stratégique de l'environnement économique et social et une grande autonomie pour choisir les priorités et les moyens à mettre en œuvre. La supervision est réalisé par le CA
Degré 7	Les activités impliquent une collaboration - en termes de responsabilités - à la définition des objectifs, et la recherche de solutions optimisées, voire innovantes pour les atteindre. Le contrôle porte sur la réalisation des objectifs.
Degré 6	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/process/moyens avec validation sur demande.
Degré 5	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation. Les activités impliquent l'exécution de travaux qui se situent dans un plan d'action général, compte tenu de lignes d'action qui définissent les buts à atteindre et le contexte dans lequel ils doivent s'inscrire. Le contrôle porte sur l'évaluation des actions et des programmes au regard des objectifs fixés
Degré 4	Les activités impliquent l'exécution de travaux qui se situent dans un plan d'action défini, dans le respect de procédures établies et de moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires comme sur les objectifs finaux.
Degré 3	Les activités impliquent l'exécution, d'un ensemble de travaux en suivant des instructions générales. Les contrôles sont fréquents.
Degré 2	Les activités impliquent l'exécution de travaux précis en suivant des instructions, complètes et détaillées. Les modes opératoires sont fixés et les contrôles sont fréquents.

Degré 1

Les activités impliquent l'exécution de tâches prédéfinies sous contrôle permanent

Le degré 1 est-il pertinent sachant que dans la classification actuelle on débute par la définition du degré 2 ?

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE REQUISE PAR L'EMPLOI

Comment conjuguer ce critère avec le niveau minimum exigé à l'embauche à savoir Bac +2 ?

Ce critère caractérise le niveau des connaissances nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Ces connaissances peuvent être acquises par la formation ou par une expérience professionnelle équivalente. ~~La détention, à titre individuel, d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation de ce critère.~~

Cette phrase n'a plus lieu d'être puisque c'est l'emploi qui est pesée

Formation : Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques et pratiques, scolaires et universitaires qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou par la formation continue. *La notion de titre professionnelle pourrait ici être introduite*

Expérience : Il s'agit du temps minimum d'expérience pratique nécessaire pour acquérir les connaissances indispensables pour exercer l'emploi.

Qualification professionnelle requise par l'emploi	
Degré 8	L'exercice de l'emploi nécessite un diplôme de niveau 8 (doctorat ou grandes écoles) ou expérience équivalente
Degré 7	L'exercice de l'emploi nécessite un diplôme de niveau 7 (master 2 ou grandes écoles) ou expérience équivalente
Degré 6	L'exercice de l'emploi nécessite un diplôme de niveau 6 (master 1) ou expérience équivalente
Degré 5	L'exercice de l'emploi nécessite un diplôme de niveau 6 (licence/licence professionnelle) ou expérience équivalente
Degré 4	L'exercice de l'emploi nécessite un diplôme de niveau 5 (DEUG, BTS, DUT, DEUST) ou expérience équivalente
Degré 3	L'exercice de l'emploi nécessite un diplôme de niveau 4 (baccalauréat) ou expérience équivalente
Degré 2	L'exercice de l'emploi nécessite un diplôme de niveau 3 (BEP, CEP) ou expérience équivalente
Degré 1	L'exercice de l'emploi ne nécessite aucun niveau particulier de connaissances

Le Degré 1 est-il pertinent ?

MANAGEMENT HIERARCHIQUE OU TRANSVERSAL / APPUI TECHNIQUE

Ce critère caractérise l'appui / le soutien, l'accompagnement / la transmission, la supervision, l'encadrement, le management / la coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet

Ce critère combine :

- Encadrement hiérarchique : organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel
- Coordination d'activités : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique
- Appui : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé

Management hiérarchique ou transversal / appui technique	
Degré 8	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens/organisation
Degré 7	Encadrement hiérarchique ou transversal d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens
Degré 6	Encadrement hiérarchique ou transversal d'une équipe de travail et/ou coordination d'activités diversifiées
Degré 5	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques
Degré 4	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques
Degré 3	Appui technique/organisationnel individuel
Degré 2	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière
Degré 1	Coopération ponctuelle

DEFINITIONS

Ces définitions ne valent pas garantie conventionnelle.

POSTE DE TRAVAIL :

Le poste de travail rassemble l'ensemble des tâches et des activités attribuées à un individu au sein d'une entreprise spécifique. Il est donc lié à une situation individuelle au travail.

Plusieurs éléments constituent un poste : un contenu de travail, un lieu dédié, un temps donné ainsi qu'une rémunération. Selon la définition de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), « *un poste correspond à un salarié dans un établissement ou à une organisation spécifique* ».

EMPLOI :

L'emploi se définit par un ensemble de postes de travail semblables, très proches par leurs finalités et leurs activités communes.

Par conséquent, un emploi regroupe des postes qui exigent des compétences similaires. Un seul et même emploi peut regrouper plusieurs salariés.

METIER :

Le métier représente un ensemble d'emplois rattachés entre eux par la même maîtrise technique.

Un métier représente donc « un noyau dur d'activités communes », exigeant des compétences très proches. Contrairement à l'emploi, le métier n'est pas immédiatement rattaché à une organisation interne spécifique ni à la structure d'un service ou d'une entreprise.

Dans le domaine des ressources humaines, la notion de métier est particulièrement utile pour mettre en place des actions de formation et d'évolution professionnelle.

FAMILLE PROFESSIONNELLE :

La famille professionnelle rassemble un ensemble d'emplois et/ou de métiers répondant à une finalité commune. Elle se caractérise aussi par une technicité dominante et une culture socioprofessionnelle. Chaque famille peut comporter elle-même des sous-familles.

COMPETENCES :

Elles regroupent des connaissances, savoir-faire, savoir-être et aptitudes.

Deux types de compétences sont distinguées : les compétences techniques et les compétences comportementales

- Compétences techniques : elles sont souvent liées à un emploi particulier et / ou applicables à un contexte professionnel spécifique. On parle aussi de savoir-faire professionnel.
- Compétences comportementales : elles font référence à des qualités interpersonnelles, des compétences relationnelles et des attributs personnels. Contrairement aux compétences techniques, elles sont plutôt de nature transverse et ne sont pas nécessairement liées à un emploi particulier.