FO ACTION SOCIALE

BRANCHE AIDE DOMICILE

AVENANT 43-2020

NOTE EXPLICATIVE

NOVEMBRE 2020

AVENANT EN ATTENTE d'AGRÉMENT et d'EXTENSION

Il ne s'applique pas tant que son agrément n'est pas publié au Journal Officiel

L'Avenant 43-2020 remplace l'intégralité des dispositions du « Titre III » de la Convention Collective.

Il se décompose en deux parties :

- Le système de classification et la définition des emplois
- Le système de rémunération applicable dans la Branche de l'Aide à Domicile

Depuis 2012, et la mise en place de la CCN BAASSD, les grilles n'ont cessé de se tasser. L'écart entre les salaires de la catégorie A et ceux de la catégorie C n'a cessé de se réduire, faisant ainsi diminuer la reconnaissance des diplômes DEAVS, DEAMP, DEAS...
Entre, la récente augmentation de la valeur du point (5.38 à 5.50 €) et la précédente du 1er août 2016 (5.355 à 5.38 €) 17 coefficients en catégorie A se sont retrouvés immergés sous le SMIC. **17 ans en catégorie A, avant de voir son salaire dépasser le SMIC !**
Encore aujourd'hui avec l'agrément de l'avenant 44-2020 (en attente d'extension) **encore 9 coefficients en catégorie A et 7 en catégorie B sont sous le SMIC.**

Pour notre délégation il est inadmissible de continuer à maintenir des grilles de salaire sous le SMIC. De ne pas reconnaître l'expérience acquise et de diminuer la valeur des diplômes.

Dans l'avenant 43-2020, la rémunération de la première grille conventionnelle a été calculée sur la base de la valeur du **SMIC + 2 %**. Les partenaires sociaux se sont engagés à négocier le salaire minimum hiérarchique (salaire de Base + ECR[1]) à chaque augmentation du SMIC.
Les salaires de base étant augmentés, la progression de carrière sera plus intéressante. Voir les tableaux comparatifs dans ce document.
L'avenant 43-2020 est la première avancée salariale que tous les salariés attendent en matière de rémunération.

<u>Rappel des négociations :</u>

*En application des résolutions votées lors du 18ème congrès, nous avons revendiqué une augmentation de la valeur du point à hauteur de **6.66 euros**, l'arrêt du glissement des tâches dans le respect des titres et diplômes professionnels, le maintien des grilles de classification Parodi, un véritable statut du travail de nuit avec la majoration de 20 % du temps de travail de nuit et limité à 30 heures semaine, l'augmentation de la majoration des heures travaillées les dimanches et jours fériés.*

***Nous avons instauré le rapport de force**, refusé de céder sur certains points, fait des compromis. C'est le principe de la négociation, avec des résultats qui ne sont pas toujours ceux qui étaient attendus.*
*Certes les revendications de Force Ouvrière sont, et restent les résolutions votées lors du 18ème Congrès, **mais c'est en toute cohérence qu'une règle constante s'applique en matière de négociation** : lorsqu'il y a un gain pour les salariés, nous signons l'accord, lorsqu'il n'y a pas de gain, nous ne le signons pas, lorsqu'il y a perte pour les salariés, nous nous opposons. **C'est cette règle que nous avons respectée.***

Avec cet avenant, tous les salariés de la Branche de l'Aide à Domicile vont voir leur salaire augmenter. C'est pourquoi Force Ouvrière l'a signé. Au moment où nous diffusons cette note explicative, nous apprenons que la CGT rejoint l'avenant 43-2020. L'avenant 43-2020 est un avenant signé par les 3 organisations syndicales de salarié présentes à la table des négociations.

Dans cette note explicative, nous reprenons les points essentiels des changements qu'il apporte et les commentons. Nous espérons qu'elle vous apportera un éclairage suffisant pour comprendre les nouveaux mécanismes de classification et rémunération qui vont s'appliquer. Nous restons à votre écoute pour l'améliorer.

L'équipe de négociatrices de la BAD

[1] ECR : *Éléments complémentaires de Rémunération*

LES EMPLOIS

La délégation Force Ouvrière a obtenu que la liste des métiers établie par la Branche de l'Aide à Domicile soit non exhaustive. Ainsi, un métier non listé peut quand même être reconnu, ce qui ne limite pas le salarié à un classement dans un Échelon, et ouvre le champ à la négociation.

Les diplômes de moniteur-éducateur et éducateur spécialisé ont été rajoutés à la liste des diplômes reconnus par la BAD. Ces métiers sont valorisés par l'obtention d'un Élément Complémentaire de Rémunération lié au diplôme.

*Pour information, voici le **tableau n° 1** des salaires de base prévus dans l'avenant 43, pour quelques métiers présents dans la Branche de l'Aide à Domicile :*

Métiers	Avenant 43 - BAD	CCN 66	CCN 51
AES	1952.50 ECR diplôme inclus 60.50 €	1643.39 *Externat* 1684,89 *Internat*	1560 *Externat*
Aide Soignant	1952.50 ECR diplôme inclus 60.50 €	1643.39 *Externat* 1684,89 *Internat*	1672 *Externat*
Technicienne de l'Intervention Sociale et Familiale	1996.50 ECR diplôme inclus 66 €	1705.64 *Externat* 1747,14 *Internat*	1680 *Externat*
Éducateur Jeunes Enfants	2398 ECR diplôme inclus 66 €	1801,09 *Externat* 1850,89 *Internat*	2045 *Externat*
Moniteur Éducateur	1996,50 ECR diplôme inclus 77 €	1705.64 *Externat* 1747,14 *Internat*	2062 *Externat*
Éducateur Spécialisé	2398 ECR diplôme inclus 77 €	1801,09 *Externat* 1850,89 *Internat*	2130.11 *Externat*
Infirmière DE	2398 ECR diplôme inclus 77 €	1801,09 *Externat* 1850,89 *Internat*	2121 *Externat*

Pour FO la priorité doit être donnée à la reconnaissance du diplôme. Actuellement, un moniteur-éducateur et un éducateur spécialisé embauchés dans la Branche de l'Aide à Domicile sont classés en catégorie A car ils ne font pas partie de la liste des emplois repères et de fait, leurs diplômes ne sont pas reconnus.

PARTIE 1 — DÉFINITION DES EMPLOIS

I. Les principes généraux

Les emplois sont répartis en deux filières :

- **Intervention,**
- **Support.**

À l'intérieur de chaque filière sont distinguées **trois catégories** d'emploi :

- **Employé,**
- **Technicien/Agent de Maitrise,**
- **Cadre**.

Dans chaque catégorie, on distingue **deux degrés** regroupant des emplois :

- **Degré 1,**
- **Degré 2.**

Dans chaque degré, on distingue 3 échelons :

- **Échelon 1** : En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi,
- **Échelon 2** : Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi,
- **Échelon 3** : Parfaite maîtrise de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles.

Tableau n° 2*. La répartition des emplois dans l'avenant 43 :*

	Filière intervention			**Filière support**		
	CATEGORIE			CATEGORIE		
	Employé	Technicien / Agent de maîtrise	Cadre	Employé	Technicien / Agent de maîtrise	Cadre
DEGRE 1	Agent à domicile Agent polyvalent Employé à domicile Livreur de repas Garde d'enfant	TISF Moniteur- éducateur	Psychologue	Agent de bureau Employé de bureau	Secrétaire de direction Assistant technique Secrétaire médicale Responsable de secteur	Cadre administratif Chef de service
DEGRE 2	AVS AMP AS Auxiliaire de puériculture	IDE Chargé d'évaluation EJE Ergothérapeute Délégué à la tutelle Médiateur familial Podologue-pédicure Diététicien Psychomotricien Éducateur spécialisé	Médecin Sage-femme	Secrétaire Aide-comptable Hôte d'accueil Technicien en téléalarme	Assistant de direction Chargé de développement comptable Formateur Responsable de secteur Maitresse de maison...	Directeur de fédération Directeur d'entité Directeur de service Directeur général d'entité Médecin coordinateur

La Catégorie et **le Degré** prennent en compte le niveau et la responsabilité de l'emploi. **L'Échelon** prend en compte l'expérience et le degré de maîtrise du salarié.

Ce système de classification permet de changer de Catégorie d'emploi. Il permet aussi de monter d'un Degré à l'autre dans une même catégorie d'emploi par le diplôme, les compétences et/ou l'expérience.

Ces changements *(de l'Échelon 2 vers Échelon 3)* s'effectuent après passage d'un entretien qui est prévu **- au moins -** tous les deux ans. L'entretien peut également s'effectuer à la demande du salarié s'il estime que le nombre d'heures de formation effectué lui permet de changer de Degré et d'Échelon. Lors de l'entretien, une évaluation est faite en utilisant des grilles d'évaluations construites paritairement. La décision de l'employeur devra être justifiée. Des recours seront possibles en cas de désaccord sur le positionnement. Le salarié devra saisir la commission de recours qui est une instance paritaire.

Aujourd'hui, un salarié entre dans la Branche sans diplôme et bien souvent sans expérience.

Classé en Catégorie A, il subit le glissement de tâches. Il effectue des actes normalement dévolus aux Catégories B et C, avec des risques pour sa santé et sans valorisation de salaire. Cette situation est pour nous inacceptable !

Nous avons donc négocié le retrait de l'intervention de « tous les salariés » sur des actes essentiels de la vie quotidienne. Grâce au rapport de force, notre délégation a obtenu le retrait des actes essentiels pour les salariés de la catégorie « Employé au Degré 1, Échelon 1 ».

Notre revendication était de ne pas avoir d'intervention sur les actes essentiels sur les 3 Échelons du Degré 1. Le glissement de tâches est un mode de fonctionnement dénoncé par Force Ouvrière. Son arrêt fait partie des revendications portées lors des résolutions votées lors du 18ème congrès.

Dans l'article 2 du Titre III de la CCN, l'obtention d'un diplôme ne confère pas automatiquement le classement dans l'emploi. Excepté pour les emplois d'Employé à domicile et d'Auxiliaire de Vie Sociale qui dès l'obtention de leur diplôme étaient classés dans la catégorie B *(Titre Professionnel ADVF...)* ou C *(DEAES - spécialité vie à domicile).* Dans cet avenant 43-2020, l'emploi est lié aux missions que l'employeur nous demande de réaliser. Il n'y a plus d'automaticité.

Le diplôme reconnu par la Branche est valorisé par un Élément Complémentaire de Rémunération (ECR) pérenne dès l'entrée dans la structure.

PARTIE 2 : SYSTÈME DE CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATION

II. LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

a) Les principes généraux de classifications (article 11)

Le salaire minimum hiérarchique conventionnel est composé de :

- d'un salaire de base (calculé en fonction de la Catégorie, du Degré et de l'Échelon),
- des Éléments Complémentaires de Rémunération (ECR).

b) Les principes généraux de rémunération (article 12)

- Le **salaire de base** se calcule à partir d'un **coefficient** multiplié par **la valeur du point.**
  La **valeur du point** est fixée à **5,50 €.**

***Tableau n° 3*. Les coefficients applicables pour le calcul du salarie de base, dans l'avenant 43 :**

	FILIERE INTERVENTION et FILIERE SUPPORT					
	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Employé	286	299	318	344	359	383
Technicien / Agent de Maîtrise	363	379	404	436	456	485
Cadre	485	507	540	583	610	649

***Tableau n° 4*. Les salaires de Base en Euros *(coefficients du « tableau 3 » x 5.50 €)* dans l'avenant 43 :**

	FILIERE INTERVENTION et FILIERE SUPPORT					
	DEGRE 1			DEGRE 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Employé	1573,00	1644,50	1749,00	1892,00	1974,50	2106,50
Technicien / Agent de Maîtrise	1996,50	2084,50	2222,00	2398,00	2508,00	2667,50
Cadre	2667,50	2788,50	1970,00	3206,50	3355,00	3569,50

- Les pourcentages d'évolution salariale appliqués entre les Échelons et les Degrés :
  - **+ 4,5 %** pour un passage en Échelon 2,
  - **+ 6,5 %** pour un passage en Échelon 3,
  - **+ 8 %** pour un changement de Degré.

- **Des Éléments Complémentaires de Rémunération (ECR) s'ajoutent au salaire de base.**

Pour la Catégorie Employé, Degré 1, Échelon 1, qui correspondait à l'ancienne Catégorie A, il y a une augmentation de salaire.

Aujourd'hui, pour la Catégorie A, 1ère année, le salaire est de 1485 € (270 x 5.50).

Avec l'avenant 43-2020, il est employé, Degré 1, Échelon 1 rémunéré à 1573 €. Après une année de pratique et 42 h de formation en lien avec les principales missions, le salarié peut passer en Échelon 2, et gagner ainsi 1644,50 €. S'il n'atteint pas le quota d'heures de formation, il reste au **maximum 4 ans** dans cet échelon.

Dans les anciennes dispositions, un salarié pouvait rester 20 ans en Catégorie A, soit 17 ans bloqués au SMIC (*valeur du point à 5,38 €)* sans aucune reconnaissance de son ancienneté.

FO s'est battue dès la proposition de projet de l'ECR. Notre position était d'avoir un salaire de base incluant l'ancienneté et le diplôme. Cela n'a pas été possible.

III. LES GRILLES DE CLASSIFICATION

a) Catégorie Employé (filière Intervention et filière Support)

- **Intervention ou Support Degré 1. <u>Tableau n° 5</u>**

Échelon 1 *En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi*	*Salarié 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).*
Échelon 2 *Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi*	**Passage en Échelon 2** : *À l'issue de **48 mois de pratique dans l'emploi,*** ***ou*** *Avoir suivi **42 heures de formation** en Échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 1 Échelon 1.*
Échelon 3 *Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles*	**Passage en Échelon 3** : *Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir auprès d'un public tel que décrit à l'Art. 5.1 a),* ***Ou*** *Avoir 4 années de pratique en Échelon 2,* ***Et*** *Appréciation par l'encadrement de la parfaite maitrise 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*

- **Intervention ou Support Degré 2. <u>Tableau n° 6</u>**

Échelon 1 *En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi*	**Passage en Degré 2, Échelon 1 :** *Salarié en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé,* ***Ou*** *Un employé Degré 1, Échelon 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).*
Échelon 2 *Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi*	**Passage en Échelon 2 :** *À l'issue **de 48 mois de pratique dans l'emploi** d'intervenant Degré 2, Échelon 1,* ***Ou*** *Avoir suivi **70 heures de formation** en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 2, Échelon 1.*
Échelon 3 *Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles*	**Passage en Échelon 3 :** *Avoir suivi en Échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé,* ***ou*** *Avoir 4 années de pratique en Échelon 2,* ***Et*** *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.*

ANCIENNETE - <u>Tableau n° 7.</u> Évolution de salaire pour un salarié de la **<u>Catégorie Employé</u>** *(Intervention ou Support),* à partir des données de l'avenant 43.

	Coeff		Salaire de Base	ECR Ancienneté						**Ajouter votre ECR Diplôme**
				5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	**Niveau V - DEAES - ADVF**
				2%	4%	8%	12%	16%	20%	**11 points**
D1 E1	286	entrée	1573	1604,46	1635,92	1698,84	1761,76	1824,68	1887,60	**60,50**
D1 E2	299	4 ans	1644,50	1677,39	1710,28	1776,06	1841,84	1907,62	1973,40	**60,50**
D1 E3	318	8 ans	1749	1783,98	1818,96	1888,92	1958,88	2028,84	2098,80	**60,50**

				Salaire de base + ECR Ancienneté						Ajouter votre ECR Diplôme
Vous entrez en Degré 2 si vous êtes diplômé ou si vous avez 4 ans de pratique d'actes essentiels en D1-E3 (Degré 1 - Échelon 3, ci-dessus)										
D2 E1	344	entrée	1892	1929,84	1967,68	2043,36	2119,04	2194,72	2270,40	**60,50**
D2 E2	359	4 ans	1974,50	2013,99	2053,48	2132,46	2211,44	2290,42	2369,40	**60,50**
D2 E3	383	8 ans	2106,50	2148,63	2190,76	2275,02	2359,28	2443,54	2527,80	**60,50**

ANCIENNETE - Tableau n° 8. Évolution de salaire pour un salarié de la **Catégorie Technicien/Agent de maîtrise** *(Intervention ou Support),* à partir des données de l'avenant 43.

	Coeff		Salaire de Base	ECR Ancienneté (en % du salaire de Base)						**Ajouter** votre ECR Diplôme	
	X 5,50			5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	niveau 4	niveau 5
				2%	4%	8%	12%	16%	20%	12 points	14 points
D1 E1	363	entrée	1996,50	2036.43	2076.36	2156.22	2236.08	2315.94	2395.80	66,50	77
D1 E2	379	4 ans	2084,50	2126,19	2167,88	2251,26	2334,64	2418,02	2501,40	66,50	77
D1 E3	404	8 ans	2222	2266,44	2310,88	2399,76	2488,64	2577,52	2666,40	66,50	77

				Salaire de Base + ECR Ancienneté							
après 4 ans en D1-E3 (Degré 1 - Échelon 3) ci-dessus et après appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer											
D2 E1	436	entrée	2398	2445,96	2493,92	2589,84	2685,76	2781,68	2877,60	66,50	77
D2 E2	456	4 ans	2508	2558,16	2608,32	2708,64	2808,96	2909,28	3009,60	66,50	77
D2 E3	485	8 ans	2667,50	2720,85	2774,20	2880,90	2987,60	3094,30	3201	66,50	77

Le travail suivant vous propose de visualiser la progression de salaire avec la classification prévue dans l'avenant 43-2020. Nous avons travaillé à partir des Catégories de classement actuelles afin que vous retrouviez où vous positionner.

Ces tableaux montrent les différences de salaire en euros puis ces mêmes différences sont illustrées par les graphiques.

Vous observerez dans chaque tableau la comparaison avec notre revendication d'une valeur du point à 6,66 €. Vous remarquerez que notre revendication n'est jamais atteinte, mais parfois s'en approche.

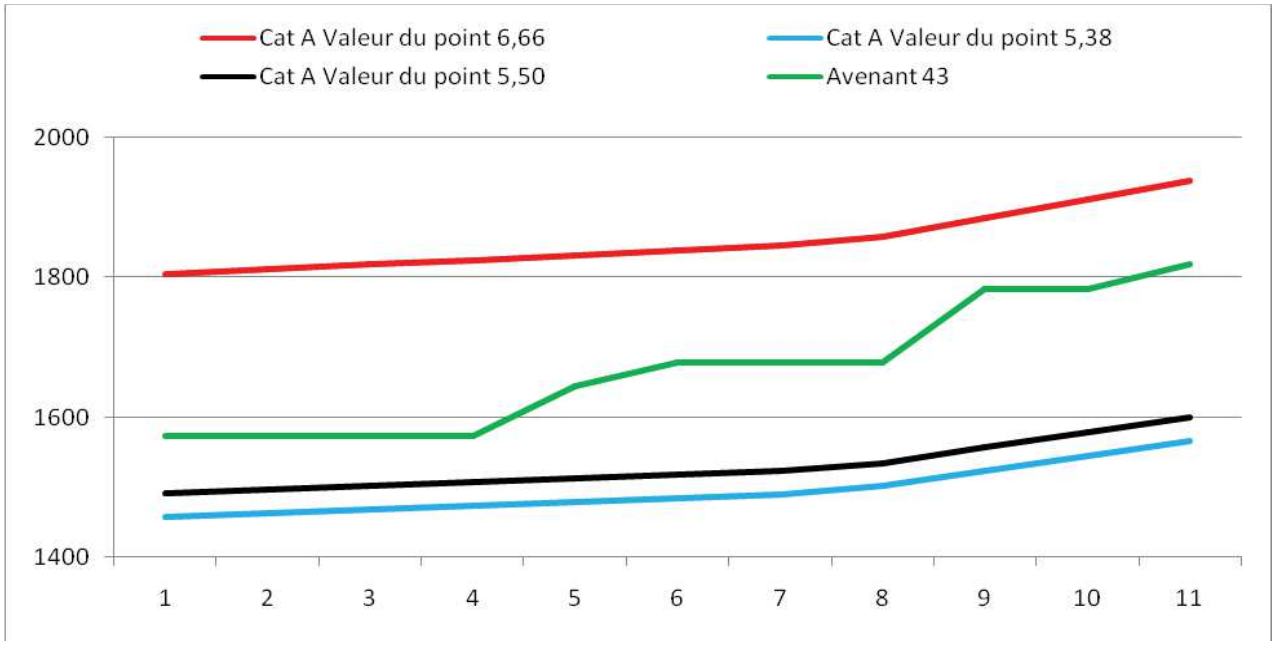
CATEGORIE A - NON DIPLÔMÉ **= EMPLOYE - DEGRE 1**

Tableau n° 9. **Exemple de comparatifs de salaires en** €. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE A** *(Agent à Domicile, Agent d'entretien, Agent polyvalent, Agent de bureau)* **entre le salaire actuel et le salaire de base prévu dans l'avenant 43**.

Ces salaires peuvent être complétés par les ECR ponctuels et transverses comme la majoration du travail du dimanche et jour férié, de nuit ou encore l'indemnisation des astreintes, ou l'accompagnement de stagiaire.

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat A Valeur du point 6,66	1804,86	1811,52	1818,18	1824,84	1831,50	1838,16	1844,82	1858,14	1884,78	1911,42	1938,06
Cat A Valeur du point 5,38	1457,98	1463,36	1468,74	1474,12	1479,50	1484,88	1490,26	1501,02	1522,54	1544,06	1565,58
Cat A Valeur du point 5,50	1490,50	1496,00	1501,50	1507,00	1512,50	1518,00	1523,50	1534,50	1556,50	1578,50	1600,50
Avenant 43*	1573	1573	1573	1573	1644,50	1677,39	1677,39	1677,39	1677,39	1783,98	1818,96

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent, le salaire de Base « Filière Intervention ou Support -Catégorie Employé » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*
- Pas ECR Diplôme
- le changement d'échelon après 4 ans et après 8 ans,
- l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré1- Échelon 2 qui est de 1644.50 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 1 - Échelon 3 qui est de 1749 €)



CATEGORIE B = EMPLOYE - DEGRE 1

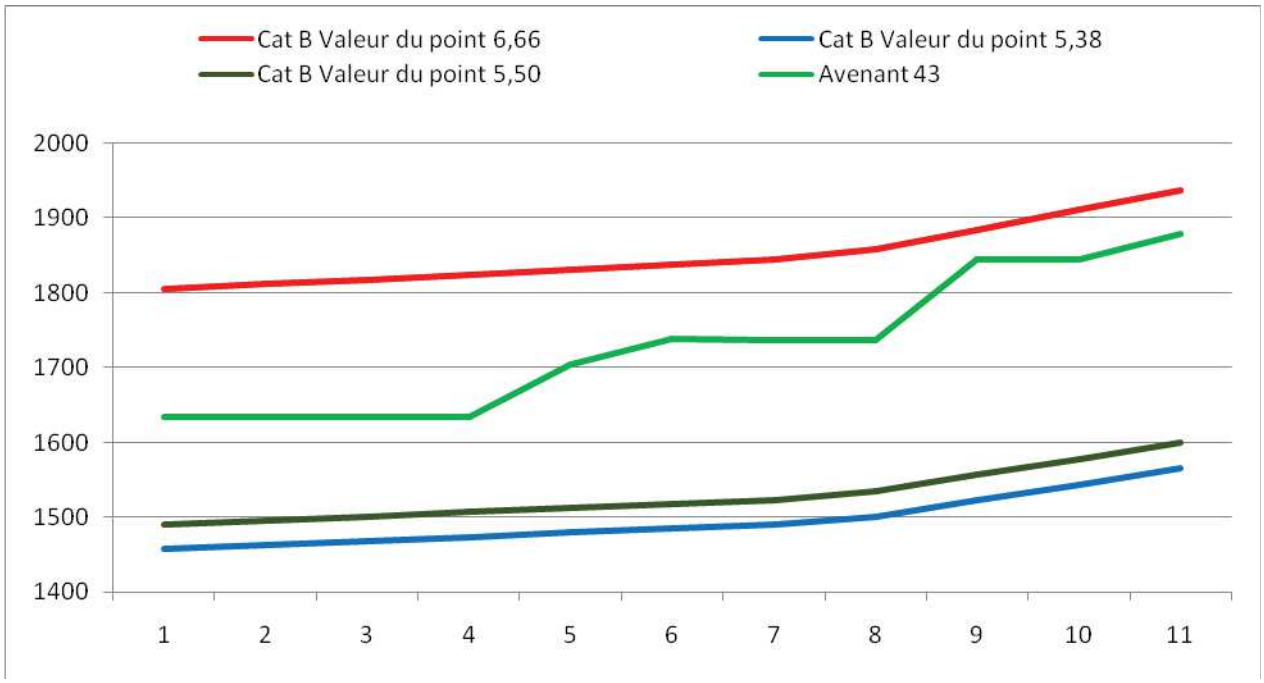
Tableau n° 10. **Exemple de comparatifs de salaires en €**. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE B** *(Employé à domicile, Employé d'entretien, Employé de bureau)* **entre le salaire actuel et le salaire de base prévu dans l'avenant 43**.

Ces salaires peuvent être complétés par les ECR ponctuels et transverses comme la majoration du travail du dimanche et jour férié, de nuit ou encore l'indemnisation des astreintes, ou l'accompagnement de stagiaire.

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat B Valeur du point 6,66	1804,86	1811,52	1818,18	1824,84	1831,50	1838,16	1844,82	1858,14	1884,78	1911,42	1938,06
Cat B Valeur du point 5,38	1457,98	1463,36	1468,74	1474,12	1479,50	1484,88	1490,26	1501,02	1522,54	1544,06	1565,58
Cat B Valeur du point 5,50	1490,50	1496,00	1501,50	1507,00	1512,50	1518,00	1523,50	1534,50	1556,50	1578,50	1600,50
Avenant 43*	1633,50	1633,50	1633,50	1633,50	1705	1737,89	1737,50	1737,50	1844,48	1844,48	1879,46

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent, le salaire de Base « Filière Intervention ou Support -Catégorie Employé » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*

- *l'ECR Diplôme à 60,50,*
- *le changement d'échelon après 4 ans et 8 ans,*
- *l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré1- Échelon 2 qui est de 1644.50 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 1 - Échelon 3 qui est de 1749 €)*



CATEGORIE C = EMPLOYE - DEGRE 2

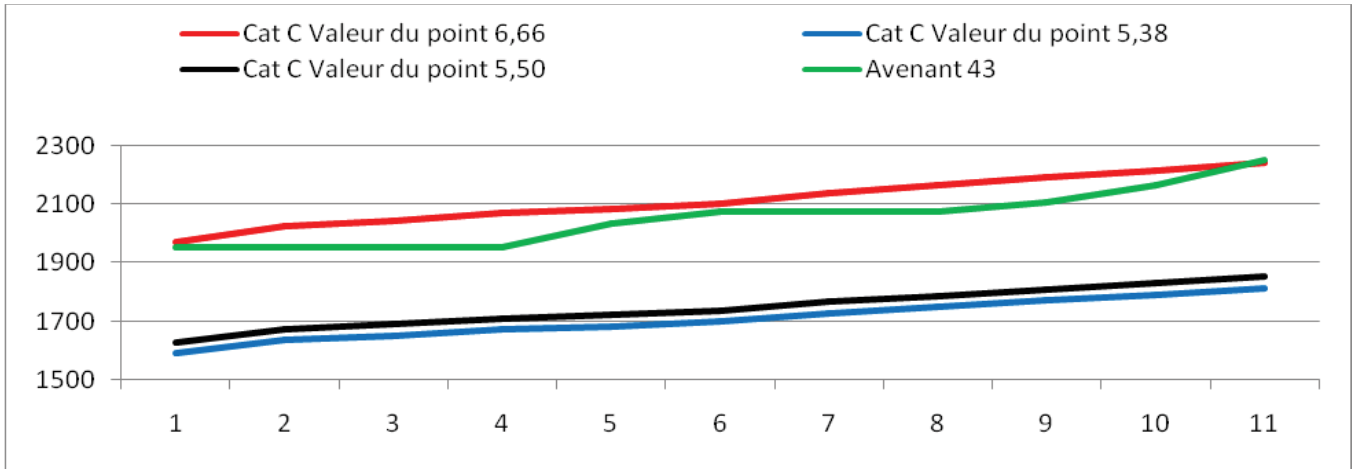
Tableau n° 11. Exemple de comparatifs de salaires en €. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE C** *(AVS, AMP, AES, Aide Soignant, Auxiliaire de puériculture, Secrétaire, Aide-comptable, Hôte d'accueil, technicien téléalarme)* entre le **salaire actuel et le salaire de base prévu dans l'avenant 43**.
Ces salaires peuvent être complétés par les ECR ponctuels et transverses comme la majoration du travail du dimanche et jour férié, de nuit ou encore l'indemnisation des astreintes, ou l'accompagnement de stagiaire.

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans *	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans**
Cat C Valeur du point 6,66	1971,36	2024,64	2044,62	2071,26	2084,58	2104,56	2137,86	2164,5	2191,14	2217,78	2244,42
Cat C Valeur du point 5,38	1592,48	1635,52	1651,66	1673,18	1683,94	1700,08	1726,98	1748,5	1770,02	1791,54	1813,06
Cat C Valeur du point 5,50	1628	1672	1688,50	1710,50	1721,50	1738	1765,50	1787,50	1809,50	1831,50	1853,50
Avenant 43*	1952,50	1952,50	1952,50	1952,50	2035	2074,49	2074,49	2074,49	2106,50	2167,5	2251,26

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent, le salaire de Base « Filière Intervention ou Support-Catégorie Employé » (voir tableau n°4) auquel s'ajoute :*

- *l'ECR Diplôme niveau CAP/BEP de 60.50 € acquis dès l'entrée en fonction,*
- *l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré 2- Échelon 2 qui est de 1974.50 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 2 - Échelon 3 qui est de 2106.50 €)*

Quelques chiffres complémentaires :
* Dans cette colonne : pour le salarié ayant une ancienneté de 5 ans l'augmentation de salaire représente 23.19 % (390.55 €) et depuis l'agrément de l'avenant 44 qui porte la valeur du point à 5,50 € la différence est de 19,36 % (336,49 €).
** Dans cette colonne : pour le salarié ayant 10 ans d'ancienneté, l'augmentation de salaire est de 25.66 % (459.72 €) et depuis l'agrément de l'avenant 44 qui porte la valeur du point à 5,50 € la différence est de 21,62 % (397,76 €).



Lorsque nous avons commencé les négociations, la valeur du point était à 5,38 €. Notre revendication FO était une valeur du point à 6,66 €.

Nous n'avons pas signé l'avenant 44, car comme vous le constatez, l'augmentation de salaire est peu importante. Nous avons signé l'avenant 43, car l'augmentation de la valeur du point cumulée à la réorganisation de la classification rapproche les salaires de nos revendications. Dès l'entrée de grille, 360 € d'écart entre le salaire Catégorie C d'aujourd'hui et celui fixé par l'avenant 43, et 18,86 € entre le salaire fixé par l'avenant 43 et nos revendications Force Ouvrière (valeur du point à 6,66€).

CATEGORIE D = TECHNICIEN/AGENT DE MAITRISE - DEGRE 1

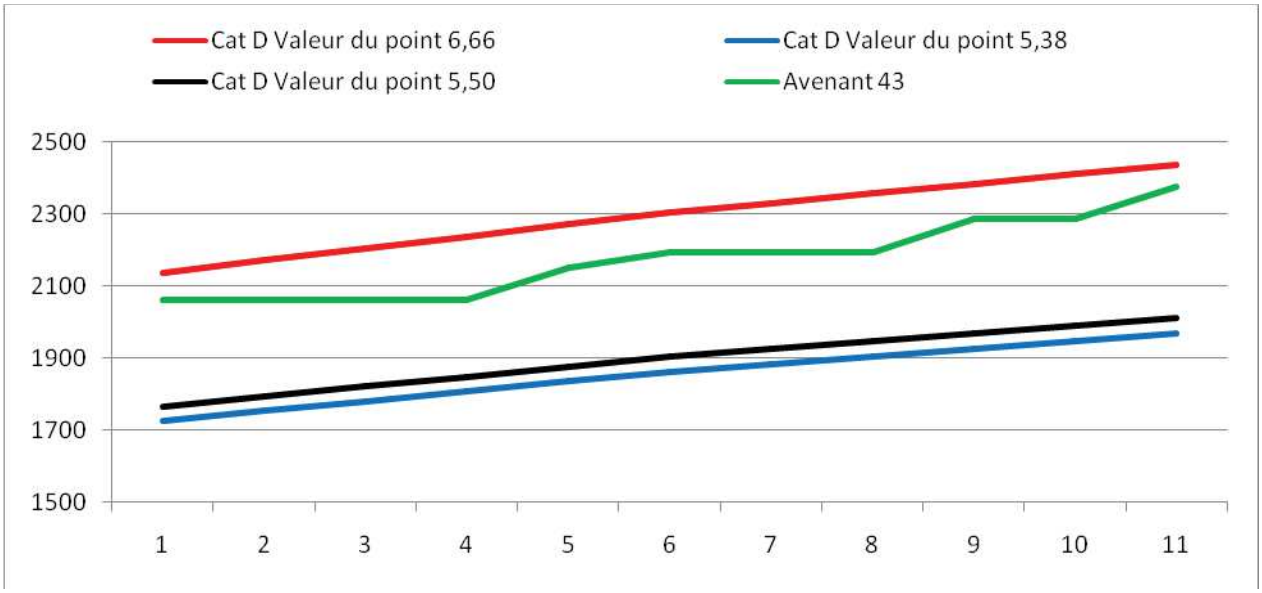
Tableau n° 12. Exemple de comparatifs de salaires en €. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE D** *(TISF, Assistante Technique, Secrétaire de Direction, Moniteur Éducateur)* entre le **salaire actuel et le salaire prévu dans l'avenant 43**.

Ces salaires peuvent être complétés par les ECR ponctuels et transverses comme la majoration du travail du dimanche et jour férié, de nuit ou encore l'indemnisation des astreintes, ou l'accompagnement de stagiaire.

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat D Valeur du point 6,66	2137,66	2171,6	2204,46	2237,76	2271,06	2304,36	2331	2357,64	2384,28	2410,92	2437,56
Cat D Valeur du point 5,38	1726,98	1753,88	1780,78	1807,68	1834,58	1861,48	1883	1904,52	1926,04	1947,56	1969,08
Cat D Valeur du point 5,50	1765,50	1793	1820,50	1848,00	1875,50	1903	1925	1947	1969	1991	2013
Avenant 43*	2062,50	2062,50	2062,50	2062,50	2150,50	2192,19	2192,19	2192,19	2288	2288	2376.88

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent, le salaire de Base « filière Intervention ou Support - Catégorie Technicien/Agent de Maîtrise » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*

- *l'ECR Diplôme niveau Bac de 66 € acquis dès l'entrée en fonction,*
- *l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré1- Échelon 2 qui est de 2084.50 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 1 - Échelon 3 qui est de 2222 €)*



CATEGORIE E = TECHNICIEN/AGENT DE MAITRISE - DEGRE 2

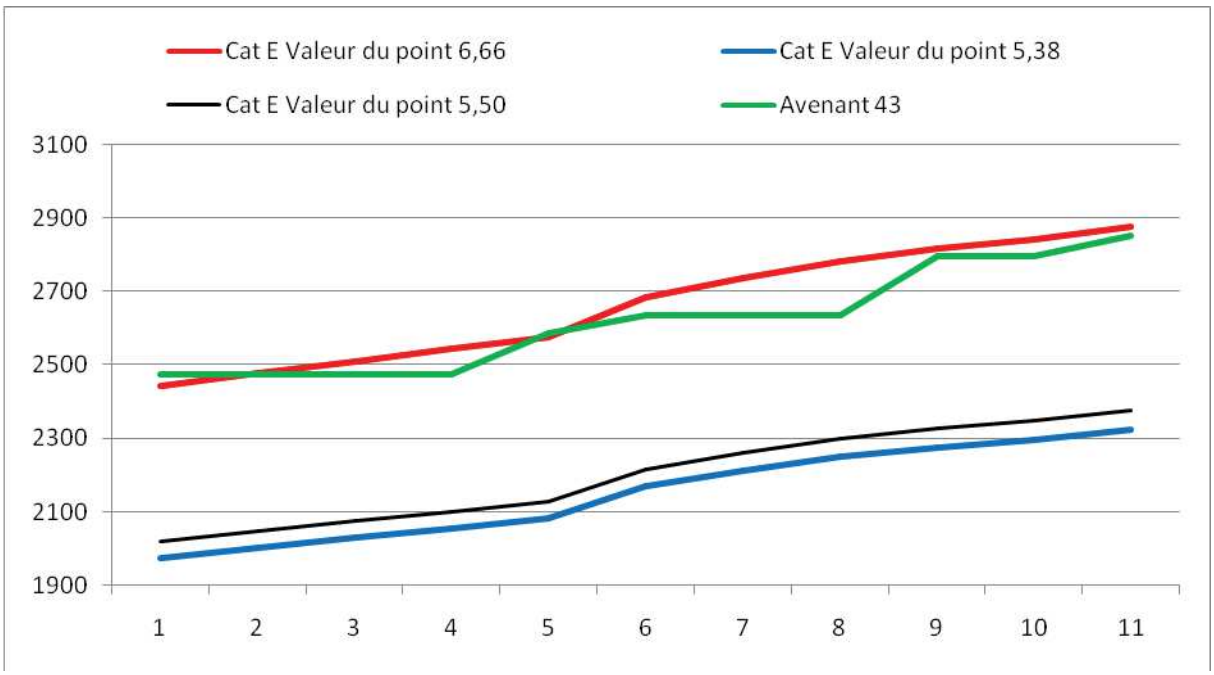
Tableau n° 13. Exemple de comparatifs de salaires en €. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE E** *(IDE, EJE, Ergothérapeute, Médiateur familial, Délégué à la tutelle, Assistante de direction, Comptable, Responsable de secteur...)* entre le **salaire actuel et le salaire prévu dans l'avenant 43.**

Ces salaires peuvent être complétés par les ECR ponctuels et transverses comme la majoration du travail du dimanche et jour férié, de nuit ou encore l'indemnisation des astreintes, ou l'accompagnement de stagiaire.

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat E Valeur du point 6,66	2444,22	2477,52	2510,82	2544,12	2577,42	2683,98	2737,26	2783,88	2817,18	2843,82	2877,12
Cat E Valeur du point 5,38	1974,46	2001,36	2028,26	2055,16	2082,06	2168,14	2211,18	2248,84	2275,74	2297,26	2324.16
Cat E Valeur du point 5,50	2018,50	2046,00	2073,50	2101,00	2128,50	2216,50	2260,50	2299,00	2326,50	2348,50	2376
Avenant 43*	2475	2475	2475	2475	2585	2635,16	2635,16	2635,16	2797,85	2797,85	2851,20

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent le salaire de base « filière Intervention ou Support - Catégorie Technicien/Agent de Maîtrise » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*

- *l'ECR Diplôme niveau BAC de 77 € acquis dès l'entrée en fonction,*
- *l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré 2- Échelon 2 qui est de 2508 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 2 - Échelon 3 qui est de 2667.50 €)*



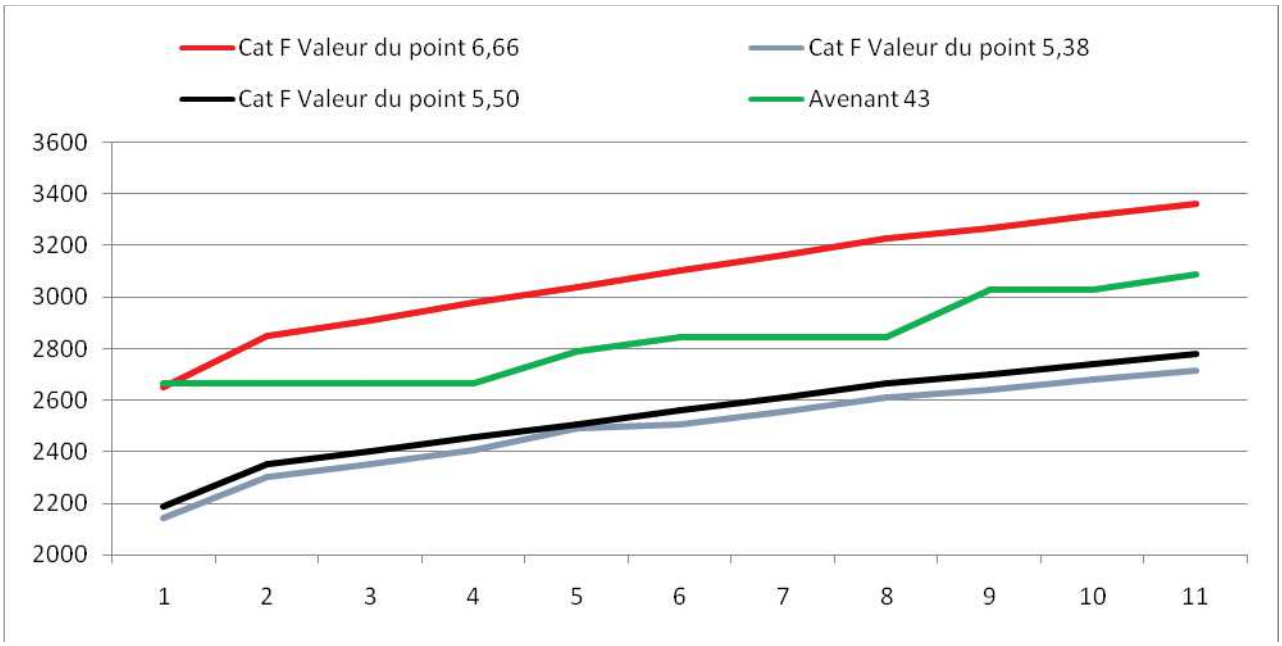
CATEGORIE F = CADRE - DEGRE 1

Tableau n° 14. Exemple de **comparatifs de salaires en €**. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE F** *(Responsable de service, Coordinateur de service soins...)* entre le **salaire actuel et le salaire de base prévu dans l'avenant 43.**

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat F Valeur du point 6,66	2650,68	2850,48	2910,42	2977,02	3036,96	3103,56	3163,5	3230,10	3270,06	3316,68	3363,30
Cat F Valeur du point 5,38	2141,24	2302,64	2351,06	2404,86	2493,28	2507,08	2555,50	2609,30	2641,58	2679,24	2716,90
Cat F Valeur du point 5,50	2189	2354	2403,50	2458,50	2508	2563	2612,50	2667,50	2700,50	2739	2777,50
Avenant 43*	2667,50	2667,50	2667,50	2667,50	2788,50	2844,27	2844,27	2844,27	3029,40	3029,40	3088,80

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent le salaire de base « filière Intervention ou Support - Catégorie Cadre » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*

- *l'ECR Diplôme acquis dès l'entrée en fonction voir le tableau n° 16*
- *l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré 1- Échelon 2 qui est de 2788.50 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 1 - Échelon 3 qui est de 2970 €)*



CATEGORIE H = CADRE - DEGRE 2

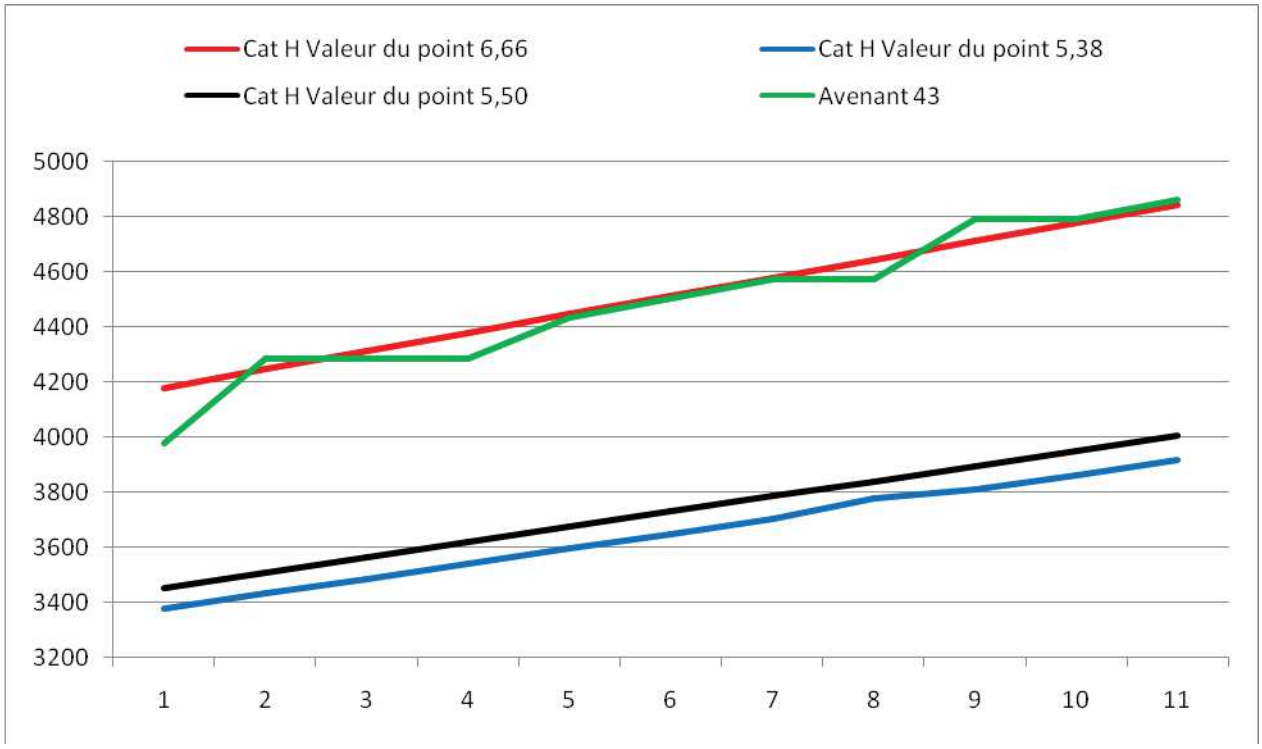
Tableau n° 15. Exemple de **comparatifs de salaires en €**. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE H** *(Médecin, Directeur d'entité, Directeur de Fédération…)* entre le **salaire actuel et le salaire de base prévu dans l'avenant 43.**

Ce tableau ci-dessous présente l'évolution de la rémunération d'un Directeur d'entité de 50 salariés (ETP) pour une structure ayant 2 services d'activités.

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat H Valeur du point 6,66	4177,8	4244,4	4311	4377,6	4444,2	4510,8	4577,4	4644	4710,6	4777,2	4843,8
Cat H Valeur du point 5,38	3378,64	3432,44	3486,24	3540,04	3593,84	3647,64	3701,44	3775,24	3809,04	3862,84	3916,64
Cat H Valeur du point 5,50	3454	3509	3564	3619	3674	3729	3788	3839	3894	3949	4004
Avenant 43*	3976,5	4284,5	4284,5	4284,5	4433	4500,1	4571,6	4571,6	4790,39	4790,39	4861,78

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent le salaire de base « filière Intervention ou Support - Catégorie Cadre » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*

- *l'ECR Diplôme acquis dès l'entrée en fonction voir le tableau n° 16.*
- *l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré 2- Échelon 2 qui est de 3355 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 2 - Échelon 3 qui est de 3569.50 €)*
- *les ECR spécifiques aux Cadres* : l'ECR *Responsabilité, l'ECR Complexité, l'ECR Cadre supérieur*



IV. Les Éléments Complémentaires de Rémunération (ECR)

On trouve 3 sortes d'éléments complémentaires de rémunération :

1. **Les ECR pérennes et personnels**
   - ECR Diplôme,
   - ECR Ancienneté.
2. **Les ECR ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail**
   - ECR du travail du dimanche et jour férié,
   - ECR astreinte,
   - ECR travailleurs de nuit,
   - ECR accompagnement de salariés ou de stagiaire/tutorat.
3. **Les ECR spécifiques aux cadres**
   - ECR responsabilité
   - ECR associations
   - ECR Complexité
   - ECR cadre supérieur
   - ECR Nombre de places

1. les ECR pérennes et personnels

Une fois obtenu, ils sont définitivement rattachés au salarié, pour les salariés à temps partiel, ils sont calculés au prorata du temps de travail, c'est le cas de :

- **L'ECR « Diplôme »** : la liste des diplômes reconnus par la Branche n'est pas exhaustive, lorsque le salarié possède un diplôme en lien avec les missions exercées, il bénéficie d'un ECR à hauteur de :
  - Diplôme de niveau 3 (CAP/BEP, DEAES...)..... . 11 points
  - Diplôme de niveau 4 (BAC)..... 12 points
  - Diplôme de niveau 5 (BTS, DEUG, DUT...) ..... 14 points
  - Diplôme de niveau 6 (Licence, Maîtrise, Master 1).... 15 points
  - Diplôme de niveau 7 ou 8 (Master, DEA, DESS...).... . 17 points

Tableau n° 16. Indication de classement des diplômes dans les niveaux de formation

	Ancien		Diplômes	ECR mensuel en €
Diplôme de niveau 3	Niveau V	CAP - BEP	DEAES (DEAVS-DEAMP) - ADVF - DEAS, DEAP	60.50
Diplôme de niveau 4	Niveau IV	BAC	DETISF	66
Diplôme de niveau 5	Niveau III	BTS, DEUG, DUT, DEUST	SP3S, DEEJE, DEES, DECESF	77
Diplôme de niveau 6	Niveau II	Licence, Maîtrise, Master 1	DEEJE, DEES, DECESF : *diplômé depuis 2019* - DEI, CAFERUIS	82.50
Diplôme de niveau 7 ou 8	Niveau I	Master, DEA, DESS, Diplôme d'Ingénieur	CAFDES	93.50

- **L'ECR « ancienneté »**

  Cet ECR est lié à l'ancienneté du salarié dans la Branche. Un salarié qui changerait d'association verrait son ancienneté reprise dans la nouvelle.

  Cette disposition existe dans la CCN.

  Cet ECR est également calculé au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

  Les pourcentages applicables 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

Au cours des négociations, notre délégation a obtenu la valorisation des 30 ans d'expérience.

2. Les ECR ponctuels et transverses

Les ECR ponctuels et transverses sont liés à l'organisation du travail.

- **L'ECR « Travail des dimanches et jours fériés » :** soit une majoration de salaire égale à 45 % du taux horaire est appliquée, soit le salarié bénéficie d'un repos compensateur égal à 45 % du temps travaillé les dimanches ou jours fériés qui doit être pris dans les deux mois suivant le jour travaillé.

  Ces dispositions sont les mêmes que dans la CCN actuelle.

- **L'ECR « Astreinte » :** une indemnisation égale à 8 points par période de 24 h, proratisée en fonction de la durée de l'astreinte est versée au salarié.

  L'indemnisation est portée à 10 points par période de 24h, pour les astreintes effectuées le dimanche, les jours fériés et la nuit.

  L'indemnisation est portée à **10 points par période de 24h pour les astreintes fractionnées**.

  L'indemnisation est portée à **12 points par période de 24h pour les astreintes fractionnées** les dimanches, jours fériés et nuits.

Ces dispositions sont plus favorables que dans la CCN actuelle, voir le tableau ci-dessous.

Tableau n° 17. *Comparatif du nombre de points entre la CCN et celui prévu dans l'avenant 43.*

	ASTREINTES			
	jour ouvrable (lundi au samedi)		dimanche et jour férié	
	Non fractionné	Fractionné	Non fractionné	Fractionné
CCN - Article 21 - Titre V	7	8	8	9
Avenant 43	8	10	10	12

- **L'ECR « travail de nuit »**
  Cet ECR est lié au statut du travailleur de nuit (22h-7h) tel que défini à l'article 26 TITRE V de la CCN.
  Il 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
  - d'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.

Cette disposition est plus favorable que dans la rédaction actuelle de la CCN dans laquelle seule la compensation en repos est prévue.

- **L'ECR « Accompagnement de salarié ou de stagiaire/tutorat/maitre d'apprentissage »** :
  - Pour le ou la tutrice : 7 points,
  - Pour le ou la tutrice qui accompagne deux salariés ou stagiaires, l'ECR est majoré de 2 points.

  Cet ECR est versé mensuellement. Il s'agit d'un montant forfaitaire, quelle que soit la durée du contrat de travail.

Ces dispositions sont plus favorables que dans la CCN actuelle, car aucune indemnisation n'est prévue actuellement.

3. Les ECR spécifiques aux cadres

Il existe 5 types d'ECR calculés proportionnellement à la durée de travail. L'attribution des ECR Cadres est révisable à la date anniversaire d'entrée dans l'emploi du salarié. Ils concernent la Catégorie cadres filière Support et Intervention.

- **L'ECR « Responsabilité » :** concerne la Catégorie Cadre Degré 1 et 2. Il est attribué en fonction des responsabilités, c'est-à-dire **en fonction du nombre de salariés ETP** *(Équivalent Temps Plein)* qu'il gère dès l'embauche.
  - De 5 à 9 salariés..... 15 points,
  - De 10 à 49 salariés..... 54 points,
  - De 50 à 299 salariés..... 80 points,
  - Plus de 300 salariés..... 122 points.
  -

Tableau n° 18. Comparatif entre les primes présentes dans la CCN et les ECR de l'avenant 43.

Nombre de salariés	CCN	Avenant 43	Progression en nombre de points
5 à 9	0	**15**	**+ 15**
10 à 49	26	**54**	**+ 28**
50 à 299	54	**80**	**+ 26**
+ de 300	80	**122**	**+ 42**

- **L'ECR « Associations » :** concerne la **catégorie Cadre Degré 2 de la filière Support qui est Directeur de Fédération Départementale.**

Chaque structure de 5 ETP et plus, dénombrée dans la Fédération Départementale est comptabilisée pour 1. Il est attribué dès l'embauche du salarié qui remplit les conditions.

- De 11 à 20 associations..... 40 points,
- De 21 à 50 associations..... 80 points,
- Plus de 50 associations..... 122 points.
-

Tableau n° 19. Comparatif entre les primes présentes dans la CCN et l'ECR de l'avenant 43.

Nombre d'associations	CCN	Avenant 43	Progression en nombre de points
11 à 20	15	**40**	**+ 25**
21 à 50	35	**80**	**+ 45**
+ de 50	50	**122**	**+ 72**

- **L'ECR « Complexité »** : concerne la Catégorie Cadre Degré 1 et 2, ayant **au moins 12 mois d'ancienneté dans l'emploi**, en fonction des activités développées.

- De 1 à 3 activités développées..... 56 points,
- De 4 à 5 activités développées..... . 80 points,
- De 6 à 7 activités développées..... 114 points,
- Plus de 7 activités développées..... 142 points.
-

Tableau n° 20. Comparatif entre les primes présentes dans la CCN et l'ECR de l'avenant 43.

Nombre d'activités développées	CCN	Avenant 43	Progression en nombre de points
1	0	**24**	**+ 24**
2 à 3	24	24	=
4 à 5	48	48	=
6à 7	74	74	=
Plus de 7	98	98	=

- **L'ECR « Cadre supérieur »** : concerne exclusivement la Catégorie Cadre Degré 2 : Directeur de Fédération Départementale, Directeur d'entité, Directeur de service, Médecin. Il est calculé au prorata du temps de travail :

  - De 0 à 5 années d'ancienneté dans l'emploi..... 43 points,
  - De 6 à 10 années d'ancienneté dans l'emploi..... 56 points,
  - De 11 à 15 années d'ancienneté dans l'emploi..... 68 points,
  - De 16 à 20 années d'ancienneté dans l'emploi..... 81 points,
  - De 21 à 25 années d'ancienneté dans l'emploi..... 93 points,
  - De 26 à 30 années d'ancienneté dans l'emploi..... 106 points.

  Cet ECR est créé dans l'avenant 43. Il n'a pas son équivalent dans la CCN.

- **L'ECR « Nombre de places » :** concerne les **Coordinateurs de service de soins,** Catégorie Cadre, Degré 1 de la filière Support, en fonction du nombre de places gérées par le Service de soins.

  - De 20 à 49 places..... 18 points,
  - 50 et plus..... 36 points.

Tableau n° 21. Comparatif entre les dispositions présentes dans la CCN et l'avenant 43.

Nombre de places	CCN	Avenant 43	Progression en nombre de points
1 à 19	0	0	=
20 à 49	0	**18**	**18**
50 et plus	36	36	=

FO ACTION SOCIALE

WWW.FNASFO.FR