

Avenant n° 127 du 18/05/2009

Relatif à la classification

Article 1 :

La grille de l'article 1.5 de l'annexe I est modifiée comme suit :

Groupe	Coefficient	Définition	Critères de classification
A	245	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation de courte durée à l'emploi (de l'ordre d'une journée)	La responsabilité est limitée. Le travail s'effectue sous le contrôle direct d'un autre salarié.
B	255	L'emploi requiert des connaissances techniques simples. Sous la subordination d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire.	L'autonomie est limitée dans la mise en œuvre des tâches prescrites. Le salarié ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. L'emploi ne peut comporter la responsabilité ni la programmation d'autres salariés. Il peut gérer une caisse d'avance.
C	280 (si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie d'au moins 10 points complémentaires)	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par une technicité supérieure et une plus grande autonomie laissée à l'exécutant dans le choix des moyens qu'il met en œuvre.	Le salarié peut exercer un rôle de conseil et de coordination d'autres salariés, mais il n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut être responsable du budget prescrit d'une opération. Le salarié est autonome dans la mise en œuvre des moyens nécessaires à l'exécution de son travail. Le contrôle du travail ne s'exerce qu'au terme d'un délai prescrit.
D	300	Prise en charge d'un ensemble de tâches, d'une équipe ou d'une fonction impliquant une conception des moyens et une bonne maîtrise de la technicité requise par le (ou les) domaine(s) d'intervention.	Le salarié peut participer à l'élaboration des directives et des procédures de l'équipe ou de la fonction dont il a la charge. Il peut planifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il peut participer à des procédures de recrutement, mais ne peut avoir une délégation de responsabilité dans l'embauche du personnel. Sa responsabilité est limitée à l'exécution d'un budget prescrit pour un ensemble d'opérations. Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre avec une assez large autonomie.
E	350	L'emploi implique : <ul style="list-style-type: none"> • Soit la responsabilité d'une mission par délégation, requérant une conception des moyens, • Soit la responsabilité d'un service, • Soit la gestion d'un équipement (immobilier) de petite taille. 	Le salarié peut être responsable de manière permanente d'une équipe. Il définit le programme de travail de l'équipe ou du service et conduit son exécution. Il peut avoir la responsabilité de l'exécution d'un budget de service ou d'équipement. Il peut bénéficier d'une délégation de responsabilité dans la procédure de recrutement. Il peut porter tout ou partie du projet à l'extérieur dans le cadre de ses missions. Son autonomie repose sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation sous un contrôle régulier du directeur ou d'un responsable hiérarchique.
F	375		Le salarié remplissant les critères de classification du groupe E et exerçant ses fonctions dans les conditions suivantes appartient au groupe F (deux conditions minimum) : <ul style="list-style-type: none"> • Dispose d'une large autonomie avec un contrôle a posteriori sur les objectifs assignés ; • Participe à l'élaboration du budget global de l'équipement ou du service; • Dispose d'un mandat écrit pour représenter l'association à l'extérieur avec capacité d'engagement limitée

G	400	Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité. L'autonomie laissée au salarié implique que le contrôle s'appuie notamment sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Le salarié cadre assume la responsabilité de la mise en œuvre des orientations ou des objectifs définis par les instances statutaires de l'entreprise. Il engage sa responsabilité sur les prévisions et les décisions qu'il est amené à prendre et sur les prévisions qu'il est amené à formuler dans le cadre de sa mission. Il rend compte, soit à la direction générale, soit aux instances statutaires. Il convient pour différencier ces deux groupes de mettre en œuvre une approche multicritères qui croise : - Le champ d'intervention - Le domaine de responsabilités plus ou moins étendu, - L'importance stratégique du domaine de responsabilité, - La taille de l'équipement ou de l'établissement selon les critères d'effectif salariés, de montant budgétaires,
H	450		
I		Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.	

Article 2 :

Il est créé un article 1.5.1 à l'annexe I de la convention collective :

Tout salarié en poste à la date d'extension du présent avenant et classé au groupe 7 à cette même date sera classé au groupe G de la grille de l'article 1.5 au titre des avantages individuels acquis.

Article 3 :

L'article 1.6 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

Ouvriers et employés : groupes A et B
Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E ; niveaux 1 et 2
Agents de maîtrise assimilés cadres : groupe F
Cadres : groupes G, H, I.

Article 4 :

L'article 1.4.1 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés reçoivent la qualification de Professeur s'il existe des cours et des modalités d'évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un programme permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à un autre.
Dans tous les autres cas, ils reçoivent la qualification d'Animateur-technicien ».

Article 5 :

L'article 1.4.3 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

La rémunération définie ci-dessous est due, pour chaque mois, dès que le salarié effectue l'horaire de service contractuel pendant les semaines de fonctionnement de l'activité. L'horaire défini est considéré comme le temps plein légal, compte tenu des heures de préparation et de

suivi. C'est donc le prorata du temps plein légal qui devra figurer sur les fiches de paie en fonction de l'horaire de service.

Animateurs techniciens : niveau 1, indice 245, horaire de service correspondant au temps plein légal : 26 heures

Professeurs : niveau 2, indice 255, horaire de service correspondant au temps plein légal : 24 heures

Article 6 :

Les articles 1.4.2, 1.7.3 et 1.7.4 sont supprimés.

Article 7 :

L'article 1.7.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

Le salaire minimum conventionnel est défini de la manière suivante : il résulte du produit du coefficient affecté à chaque groupe ou niveau par la valeur du point fixée par les partenaires sociaux.

Il est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

Pour les salariés des groupes A à H, ainsi que pour les niveaux 1 et 2, le salaire conventionnel doit figurer, au prorata du temps de travail rapporté au temps plein, sur une ligne distincte du bulletin de paye.

Concernant les salariés des niveaux 1 et 2, et A, lorsque la mise en œuvre de l'alinéa précédent entraîne une modification essentielle de la structure de la paye, le salarié devra donner son accord en signant un avenant à son contrat de travail. A défaut d'accord, la structure antérieure du bulletin de paye sera conservée.

Article 8 :

L'article 1.7.6. est modifié comme suit :

1.7.6. Déroulement de carrière

Le déroulement de carrière a pour objet d'assurer une évolution minimale de la rémunération de chaque salarié par tranches d'années.

1.7.6.1. Entrée en vigueur

Le système du déroulement de carrière débute au 1er janvier 2003 pour tous les salariés embauchés avant cette date, et au premier jour du mois civil de l'embauche pour tous les salariés embauchés après cette date.

1.7.6.2. Date du premier contrôle

Le premier contrôle du nombre de points de déroulement de carrière devra être réalisé le 1er janvier 2010 pour les salariés embauchés avant le 1er janvier 2006.

1.7.6.3. Mise en œuvre du contrôle

Pour effectuer ce contrôle, l'employeur devra réaliser pour chaque salarié la soustraction suivante aux échéances fixées par le tableau ci-après :

Salaire brut total – (Salaire conventionnel tel que défini à l'article 1.7.1 + dispositifs d'ancienneté conventionnels tels que définis aux articles 1.7.2 et 1.7.5)

Le résultat de cette soustraction ne peut être inférieur au nombre de points correspondant au tableau ci-dessous :

Groupe ou niveau	A	B	C	D	E	F	G	H	1	2
Après 4 ans	5	5	8	8	9	9	15	15	9	9
Après 9 ans	11	11	16	16	18	18	30	30	18	18
Après 13 ans	17	17	25	25	28	28	45	45	28	28
Après 22 ans	28	28	46	46	49	49	70	70	49	49
Après 30 ans	44	44	68	68	68	68	95	95	68	68
Après 35 ans	60	60	90	90	90	90	130	130	90	90

1.7.6.4. Modalités d'attribution des points

Dans chaque entreprise, les modalités d'attribution des points de déroulement de carrière doivent être inscrites à l'ordre du jour de la négociation annuelle des salaires. En l'absence de délégué syndical les institutions représentatives du personnel seront consultées ou informées selon l'instance présente dans l'entreprise.

Dans tous les cas, chacun des salariés doit être informé des modalités d'attribution des points de déroulement de carrière.

Le déroulement de carrière peut prendre en compte les situations, les sujétions et les responsabilités particulières.

Article 9 :

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 8 qui entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2010.

Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et d'une demande d'extension.

Signataires

CFDT <i>Nom</i> : Jérôme Morin	CFE-CGC <i>Nom</i> : Antoine Prost	CFTC <i>Nom</i> : Joel Chiaroni
CGT <i>Nom</i> : François Chastain	CGT-FO <i>Nom</i> : Evelyne Devillechabrolle	CNEA <i>Nom</i> : Alain Cordesse