

<p style="text-align: center;">GUIDE PÉDAGOGIQUE MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION DE LA CCPAAF Applicable au 1^{er} juillet 2018</p>

1. Pourquoi une nouvelle grille de classification ?

La Loi impose¹, qu'au moins une fois tous les 5 ans, les organisations liées par une Convention de branche ou un accord professionnel se réunissent en vue d'examiner la nécessité de réviser les classifications.

Les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité d'une refonte de la grille de classification annexée à la CCPAAF et ce, en raison de l'évolution des métiers. Pour coller au mieux aux réalités et besoins des structures, les nouvelles classifications ont été définies de manière paritaire.

En concluant l'avenant de révision relatif à la grille de classification de la CCPAAF les signataires confirment leur volonté de :

- Simplifier la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance et faciliter sa lecture ;
- Adapter la grille à l'évolution des métiers ;
- Modifier le contenu des critères classant ;
- Définir de nouveaux salaires minima conventionnels (SMC).

L'avenant n°3 du 21 décembre 2017 se substitue de plein droit à l'annexe 1 de la CCPAAF, à compter du **1^{er} juillet 2018**.

2. Quels changements ?

- Le système de classifications Employé/Maitrise/Cadre est redéfini :
 - le statut Employé auparavant divisé en 3 catégories sera désormais composé de 2 catégories ;
 - le statut Maîtrise reste composé de 2 catégories ;
 - le statut Cadre auparavant divisé en 5 catégories sera désormais composé de 4 catégories ;
- La classification résulte d'une méthode d'évaluation des emplois selon les critères suivants : Autonomie/Responsabilité/Compétences requises (cf point 4) ;
- Les emplois repères disparaissent ;
- Les SMC ont été redéfinis.

3. Pourquoi les emplois repères ont-ils été supprimés ?

Depuis la dernière révision d'ensemble de la grille de classification, des modifications importantes ont été apportées au fonctionnement des structures employeurs et de l'organisation du travail par suite des évolutions techniques et technologiques ainsi que de l'évolution des modes de vie.

Ces mutations ont eu pour principales conséquences, en matière de classification, que de nouveaux emplois sont apparus et que la répartition des missions entre les emplois existants s'est modifiée ou a fait apparaître la nécessité d'une polyvalence dans plusieurs fonctions.

¹ Art. L. 2241-15 du Code du travail

Ainsi, supprimer les emplois repères c'est permettre de définir des postes en pleine cohérence avec la réalité.

- Pour les employeurs : la suppression des emplois repères permettra de définir un intitulé de poste cohérent avec l'organisation de la structure ;
- Pour les salariés : la suppression des emplois repères permettra à chacun de bénéficier d'une classification établie sur des critères objectifs.

4. Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés relevant de la CCPAAF :

- salariés dont le contrat de travail est en cours ;
- salariés dont le contrat de travail est suspendu (ex : maladie) ;
- nouvelles embauches à compter du 1^{er} juillet 2018.

5. Comment (re)classifier les salariés ?

Chaque salarié doit être positionné dans la grille afin de déterminer sa classification (A, B, C, D, E, F, G ou H) et le salaire minimum auquel il peut prétendre.

La classification d'un salarié résulte des missions réellement exercées par le salarié. Pour la détermination de cette classification sont pris en compte le niveau d'autonomie, de responsabilité du salarié mais aussi les compétences requises pour exercer l'emploi :

- les compétences requises : il s'agit de la complexité du poste et des compétences nécessaires pour l'occuper. Ainsi, le degré de compétences nécessaires pour faire face à la complexité de l'emploi déterminera un échelon plus ou moins élevé de technicité ;
- l'autonomie : c'est l'analyse du degré d'autonomie laissé au salarié par son employeur, afin d'effectuer les missions qui lui sont confiées. Plus vous devrez coordonner et contrôler l'activité du salarié moins ce dernier sera autonome ;
- la responsabilité : c'est l'aptitude du salarié à prendre une décision sans avoir à en référer au préalable à son responsable. Moins le salarié se référera à vous dans les prises de décisions, plus il sera responsable.



La classification d'un salarié ne s'opère donc pas seulement en prenant en compte la dénomination du poste, la possession d'un titre ou d'un diplôme.



La classification d'un salarié se base sur ses missions réellement exercées et non par rapport à un niveau de rémunération souhaité ou octroyé.



Il n'existe aucune concordance entre les anciennes et les nouvelles classifications. Il conviendra de procéder à une reclassification objective des tous les salariés dont les contrats sont en cours au 1^{er} juillet 2018.

6. Comment informer les salariés ?

La loi² impose à l'employeur d'informer chaque année ses élus du personnel des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans la structure.

À défaut d'élus du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

² Art. L. 2262-6 du Code du travail

Une information des salariés concernant ce changement de classification paraît, dans tous les cas, opportune. Cette information peut être faite par différents moyens : réunion du personnel, affichage d'une note de service...



La rédaction d'un avenant n'est pas nécessaire sauf en cas de modification contractuelle.

7. Quelle incidence sur le bulletin de paie ?

La position dans la classification conventionnelle est une mention obligatoire du bulletin de paie³. Il conviendra donc de veiller à ce que les bulletins de salaire soient modifiés en conséquence.

8. Et la rémunération dans tout ça ?

Les SMC indiqués sur la grille de classification constituent les salaires planchers attachés à chaque catégorie (A à H).

La classification d'un salarié détermine le salaire auquel il peut, a minima, prétendre.

Exemple : un salarié classifié en B, devra percevoir au minimum un salaire mensuel de base de 1.665 € brut.

Pour les contrats en cours d'exécution, il conviendra de procéder, si nécessaire, à un ajustement du salaire de base, afin de tenir compte du salaire minimum conventionnel prévu par la grille de classification.



La situation d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire de base brute antérieurement perçu par le salarié.



Attention à ne pas confondre salaire minimum conventionnel et salaire de base :

Le salaire de base correspond au salaire mensuel brut versé au salarié en contrepartie de son travail (hors avantages en nature, primes ...).

Son montant correspond à celui de la première ligne du bulletin de paie d'un salarié.

Une fois définie la classification du poste, le salaire de base du salarié peut être supérieur au SMC afférent.

Exemple : un salarié classifié en B peut percevoir un salaire mensuel de base de 2.500 € brut (alors que la SMC de la catégorie B sera de 1.665 euros à compter du 1^{er} juillet 2018).



Il est déconseillé de procéder à une « sur classification » artificielle d'un poste pour arriver à une rémunération recherchée.

Exemple : un salarié qui perçoit un salaire de base de 2.500 € brut ne doit pas forcément être classifié en E

³ Art. R. 3243-1 du Code du travail

Pour toute information complémentaire, nous vous invitons à vous rapprocher de vos interlocuteurs habituels :

- SNAAF : 01 44 31 73 85 / assistancejuridique.snaaf@gmail.com
- UNECATEF : 01 44 31 73 55 / unecatef.lenoir@gmail.com
- LFP : 01 53 65 38 49 / vincent.roux@LFP.fr
- Première Ligue : 06 21 77 91 41 / mduval@premiere-ligue.fr
- AE2F : 01 44 31 76 63 / 07 83 18 02 59 / ae2f.contact@gmail.com
- UCPF : 01 55 73 32 35 / mberdah@ucpf.fr