

Chapitre 9 : Classifications et rémunérations

Classifications :

Choix du groupe :

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents groupes il est nécessaire de s'attacher aux caractéristiques de l'emploi réellement occupé (degré d'autonomie, de responsabilité, de technicité exigée). La qualification professionnelle est déterminée en fonction des compétences et aptitudes des salariés nécessaires pour occuper le poste.

La possession d'un diplôme ou d'une certification professionnelle ne peut en soit servir de prétention à une classification, à l'exception des cas où ce titre ou diplôme a été requis par l'employeur.

A l'exception des cas où une réglementation l'interdit, une expérience professionnelle reconnue par l'employeur peut être considérée comme équivalente à une certification professionnelle.

En cas de changement de la définition du poste tenu ou de nouvelles responsabilités entraînant l'exigence de nouvelles compétences dans le cadre du poste tenu, l'employeur s'engage à réexaminer un élément de la rémunération du salarié concerné ; si ce changement entraîne l'exercice de responsabilité relevant d'un groupe supérieur, le salarié est reclassé dans ce groupe.

Cette actualisation s'effectue lors d'un entretien spécifique qui fera l'objet d'un compte rendu.

Polyvalence des tâches :

En cas de polyvalence des tâches, salarié exerce de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondante à des groupes différents, le salarié est classé dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée.

Cette disposition entre en vigueur lorsque les tâches relatives au groupe le plus élevé dépassent 20% du temps de travail hebdomadaire.

Fonctions exercées à titre exceptionnel :

En cas de fonctions exercées à titre exceptionnel (non prévues dans le contrat) pour une durée supérieure ou égale à une semaine, le salarié qui est amené à occuper un poste de classification supérieure pendant toute cette période reçoit une prime égale à la différence de rémunération correspondant aux 2 groupes concernés.

Rémunération :

Salaires minimums conventionnels (SMC) :

La rémunération individuelle est librement fixée par l'employeur au regard des exigences du poste considéré (degré d'autonomie, de responsabilité, de technicité exigée) et des compétences du salarié (formation professionnelle, expérience acquise ...)

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire correspondant à la durée légale, ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Pour les groupes de 1 à 6, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par ce tableau :

Groupe	Majoration
1	SMC majoré de 5.21% = 1405
2	SMC majoré de 8.21% = 1445
3	SMC majoré de 17.75% = 1570
4	SMC majoré de 24.75% = 1666
5	SMC majoré de 39.72% = 1866
6	SMC majoré de 74.31% = 2328

Pour les groupes de 7 et 8, le salaire mensuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par ce tableau :

Groupe	Majoration
7	SMC majoré de 24.88% = 1668
8	SMC majoré de 28.86% = 1721

Cas des salariés à temps partiel et travaillant 10 heures hebdomadaires ou moins :

Pour les salariés à temps partiel et dont la durée contractuelle est fixée à 10 heures hebdomadaires ou moins, le salaire minimum conventionnel garanti est calculé à partir du tableau ci-dessous :

Groupe	Majoration
1	SMC majoré de 9.21% = 1458
2	SMC majoré de 12.72% = 1505
3	SMC majoré de 22.26% = 1666
4	SMC majoré de 29.74% = 1733
5	SMC majoré de 44.71% = 1933
6	SMC majoré de 79.29% = 2394

Pour les groupes 7 et 8 le salaire annuel brut ne peut pas être inférieur aux salaires définis par le tableau suivant :

Groupe	Majoration
7	SMC majoré de 26.12% = 1684
8	SMC majoré de 30.30% = 1740

Prime d'ancienneté :

Elle doit figurer sur une ligne séparée du bulletin de paie. Elle est versée mensuellement au prorata du temps de travail effectif.

Chaque employeur met en place un dispositif d'ancienneté dans le respect des dispositions suivantes pour les salariés des groupes 1 à 6.

Ancienneté d'entreprise :

- Une prime égale à 1% du SMC du groupe 3 est accordée aux salariés :
 - Justifiant de 24 mois de travail effectif après la date d'extension de la présente convention
 - Justifiant de 24 mois de travail effectif après l'embauche lorsque le salarié a été embauché après la date d'extension de la présente convention
 Une prime exceptionnelle d'ancienneté égale à 5% du SMC du groupe 3 sera versée aux salariés du groupe 1 au bout de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Tant que le taux total de la prime d'ancienneté n'est pas égal à 15%, le taux de cette prime est augmenté de 1% après chaque nouvelle période de 24 mois de travail effectif

Disposition exceptionnelle de revalorisation salariale :

Pour les salariés percevant une rémunération brute inférieure au SMC de leur groupe à la date d'extension de la présente convention :

- Lorsqu'il n'existait aucune modalité de prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise
- Et que le salarié a au moins 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'extension de la présente convention

Une prime d'ancienneté de 2% du SMC du groupe 3 leur est attribuée à la date d'extension de la présente convention.

Cette prime est augmentée de 1% après chaque période de 24 mois de travail effectif tant que le taux total de la prime d'ancienneté n'est pas égal à 15%

Périodicité de la paie :

Tous les salaires et appointement sont obligatoirement payés au moins une fois par mois.

Grille de classification :

Les parties signataires conviennent de se réunir 3 ans après la date d'extension de la présente convention afin de juger de l'opportunité de modifier la grille de classification.

		Repère de Compétence		
Groupes	Définition	Autonomie	Responsabilité	Technicité
1 Employé	Exécution des tâches prescrites pouvant nécessiter une durée d'adaptation à l'emploi n'excédant pas 2 jours	Les tâches sont effectuées sous le contrôle direct d'un responsable		Tâches simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes du travail à appliquer
2 Employé	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter	Ne peut pas comporter la responsabilité d'autres salariés. Sa responsabilité pécuniaire ne	Ne peut pas comporter la programmation

	préalable et une adaptation à l'emploi	des tâches sans que lui soit indiqué nécessairement le mode opératoire. Le contrôle des tâches s'effectue en continu.	peut dépasser la gestion d'une règle d'avance	des tâches d'autres salariés
3 Technicien	Exécution d'un ensemble de tâche ou d'une fonction comportant une responsabilité technique, ou un savoir-faire technique spécialisé	Sous le contrôle d'un responsable, le salarié effectue des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution. Le contrôle du travail s'opère par un responsable au terme d'un délai prescrit.	Le salarié n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut exercer un rôle de conseil et/ou de coordination d'autres salariés mais ne peut en aucun cas en assurer le contrôle	Le salarié peut être chargé d'exécuter un programme défini et/ou un budget prescrit dans le cadre d'une opération
4 Technicien	Prise en charge d'une mission, d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens	Il doit rendre compte périodiquement de l'exécution de ses missions	Le salarié peut planifier l'activité d'une équipe de travail (salarié ou non) et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il a une responsabilité limitée à l'exécution d'un budget prescrit et d'un programme défini	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre
5 Technicien			L'emploi peut impliquer la responsabilité d'un service ou d'une mission ou la gestion d'un équipement. Il peut avoir en responsabilité la gestion du budget global d'un service ou d'un équipement. Il peut bénéficier d'une délégation limitée de responsabilité pour l'embauche du personnel.	Sa maîtrise technique lui permet de concevoir des projets et d'évaluer les résultats de sa mission à partir d'outils existants.
6 Cadre Ce groupe concerne soit les cadres salariés de structures dont l'effectif est de moins de 6 salariés équivalent temps plein, soit les cadres ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise	Personnels disposant d'une délégation permanente de responsabilité émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires. Ils participent à la définition des objectifs, à l'établissement du programme de travail et à sa conduite ainsi	Le contrôle s'appuie sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats	Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils peuvent avoir une délégation partielle dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs	

qui les emploie.	qu'à son évaluation y compris dans ses aspects financiers			
7 Cadre			Les personnels de ce groupe assument leurs responsabilités dans les prévisions budgétaires qu'ils élaborent dans l'exercice de leur mission. Ils ont une délégation étendue dans le cadre de la politique du personnel et de représentation auprès de partenaires extérieurs	
8 Cadres Dirigeant				

Exemple d'emploi :

Groupes	Administration	Entretien-Accueil-Restauration
1 Employé	Agent administratif	Agent d'entretien, Gardien, Agent d'accueil, Placier, Stadier, Guichetier, aide de cuisine
2 Employé	Aide comptable, Agent administratif, Secrétaire, Opérateur de saisie, Magasinier, Agent d'intendance, Chauffeur	Ouvrier d'entretien, Agent de maintenance, Jardinier, hôtesse d'accueil, surveillant d'activité, surveillant de centre de formation, Commis de cuisine
3 Technicien	Assistant, généraliste, comptable, assistant communication et marketing, statisticien, infographiste	Technicien de maintenance, cuisinier
4 Technicien	Assistant spécialisé, secrétaire principale comptable, économiste, attaché de presse, assistant communication et marketing, documentaliste, chargée de billetterie	Animateur, chef de cuisine
5 Technicien	Assistant de direction, responsable de service, chef comptable, attaché de presse, chargé de la gestion des stocks, informaticien	Responsable d'équipement, Responsable de la sécurité, Responsable maintenance
6 et 7 Cadre	Directeur (petite structure) Responsable de service, Responsable de services généraux, Responsable informatique, Chef directeur adjoint, Directeur de service, Directeur de la communication et du marketing, chef comptable, contrôleur de gestion, ingénieur comptable	
8 Cadre	Directeur général	