

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS  
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

---

AVENANT N° 37 DU 9 JANVIER 2014

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET AUX SALAIRES

AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014

NOR : ASET1450403M

IDCC : 2336

---

PRÉAMBULE

Objectifs de la révision

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la révision quinquennale des classifications, ont entamé depuis 2 ans des négociations en vue d'adapter le système de classification en vigueur depuis 2007 aux évolutions des emplois, des activités et des organisations dans les structures de la branche professionnelle des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs mais avec également le souci de préciser certaines dispositions facilitant la lecture et la mise en application de la grille des emplois repères.

Cette évolution tient compte également de la volonté des partenaires sociaux d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale dans une démarche constructive d'anticipation et d'ouvrir par conséquent les intitulés des emplois repères ainsi que les missions principales afférentes aux différents secteurs d'activités susceptibles de se rapprocher de la branche professionnelle.

Principes généraux du système de classification

Il convient de noter que les emplois repères hiérarchisent les exigences des emplois et par conséquent les rémunérations minimales associées afin de permettre une évolution professionnelle et salariale progressive et cohérente.

De plus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le système de classification a pour objectif de classer les postes de travail de manière objective et non pas les personnes qui les occupent. Ainsi la qualification détenue par le salarié, à titre personnel, ne doit pas interférer lors du rattachement d'un poste à un emploi repère. En effet, en confiant des missions et des responsabilités à un salarié qui ne détient pas à titre personnel le niveau de qualification requis pour l'emploi déterminé, l'employeur lui reconnaît *de facto* la capacité à mettre en œuvre la qualification requise pour le poste de travail au regard de son parcours et de son expérience professionnelle.

Enjeux des filières

Au sein de chaque filière, il est possible d'identifier la palette des emplois présents dans la branche professionnelle et ainsi de repérer les possibilités d'évolution et les passerelles éventuelles. Les filières d'activité représentent un outil de management à part entière. Elles permettent, dans le cadre d'une

gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de mesurer les impacts des évolutions internes (usagers, outils de travail, organisation...) ou externes (environnement, financements, réglementation...) aux entreprises et d'anticiper les changements à opérer afin de maintenir l'emploi au sein des structures ou de participer, le cas échéant, à développer l'employabilité des salariés au-delà de la seule branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

#### Promotion et évolution de carrière

Les partenaires sociaux entendent, dans le présent préambule, rappeler que le système de classification est aussi un outil de gestion des carrières et de la promotion professionnelle et qu'il doit être utilisé comme tel dans les structures afin de permettre la gestion des progressions de carrière des salariés en lien avec le développement des compétences.

Grâce à cette classification et lorsque l'organisation et l'évolution de l'entreprise le permettent, des promotions peuvent se réaliser dans le cadre d'un changement de poste au sein d'un même emploi repère comportant des missions et des responsabilités nouvelles et entraînant une progression de la rémunération du salarié.

Au même titre, la promotion professionnelle doit être également encouragée dans le cadre d'une mobilité au sein des métiers de la branche et/ou au sein des entreprises du secteur d'activité ou d'un secteur d'activité proche. Cette mobilité peut s'opérer à l'intérieur d'une même filière d'activité ou vers une filière d'activité distincte.

#### Employabilité et formation professionnelle

Par ailleurs, et afin de concourir à l'employabilité des salariés dans le cadre de leur propre évolution de carrière, l'expérience professionnelle est à consolider par des formations qualifiantes proposées notamment lors de la réalisation des entretiens annuels d'évaluation, obligatoires au sein de la branche. La branche mène une politique de formation dynamique et soutient l'ensemble des projets des structures visant à qualifier le personnel et à sécuriser leurs parcours professionnels.

La consolidation des acquis doit également s'opérer au sein des entreprises de manière collective notamment par la transmission des savoirs et des savoir-faire. La mission de tutorat quant à elle est une mission ponctuelle spécifique. Elle ne relève pas, de ce fait, du système de classification et sera traitée dans une annexe à la classification. Il convient de noter que la fonction tutorale est une fonction volontaire, attachée par conséquent à la personne du salarié, qui mobilise des compétences spécifiques devant être consolidées par une formation et par l'octroi d'un temps nécessaire à l'accompagnement.

#### Egalité de traitement

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que le système de classification, en s'attachant uniquement aux critères de définition et d'évaluation des compétences requises pour le poste de travail, exige un traitement professionnel et salarial égalitaire entre les hommes et les femmes.

#### Article 1<sup>er</sup>

Le présent article annule et remplace l'annexe III intitulée « Filières » de l'avenant n° 14 du 30 mars 2007 par ce qui suit :

ACTEUR DU LIEN SOCIAL, de l'animation et de l'accompagnement	HÉBERGEMENT, logements	RESTAURATION	ADMINISTRATION, gestion, développement
Action directe en faveur du lien social avec le public qui bénéficie des services de l'organisme	Action au service des résidents et du public dans le cadre de l'hébergement et du logement	Action au service des résidents et du public	Action au service du projet social et stratégique de l'organisme en lien : – avec les résidents et le public

ACTEUR DU LIEN SOCIAL, de l'animation et de l'accompagnement	HÉBERGEMENT, logements	RESTAURATION	ADMINISTRATION, gestion, développement
<p>Elle s'inscrit dans un projet social avec une dimension relationnelle, pédagogique, éducative</p> <p>Elle s'applique dans les domaines de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'accueil, la médiation</li> <li>– l'animation collective</li> <li>– l'accompagnement social</li> <li>– les transferts des savoirs (notamment savoir-faire et connaissances)</li> </ul>	<p>Elle contribue au projet social par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la mise à disposition, et la gestion de locaux adaptés</li> <li>– la qualité du cadre de vie (aménagement, hygiène...)</li> <li>– la qualité du bâti (maintenance, sécurité, respect des normes...)</li> </ul>	<p>Elle contribue au projet social dans le respect des normes, par la qualité de la prestation restauration (confection des repas, service à table, gestion)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– avec les intervenants des autres filières</li> <li>– avec les partenaires</li> </ul> <p>Dans les domaines de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'administration</li> <li>– la gestion budgétaire et financière</li> <li>– les ressources humaines</li> <li>– la communication</li> <li>– développement de projets (maîtrise d'ouvrage, ingénierie sociale...)</li> </ul>

## Article 2 <sup>(1)</sup>

L'article 16.1.2 intitulé « Critères dont le niveau est affecté à un emploi par la branche » est annulé et remplacé comme suit :

### 16.1.2. Critères dont le niveau est affecté à un emploi par la branche

#### 16.1.2.1. Qualification \* requise pour l'emploi

Elle s'analyse par le niveau requis de connaissances nécessaires pour occuper l'emploi concerné.

Elle peut être constituée :

- soit par un diplôme ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit par une expérience professionnelle ou par des stages de formation que l'employeur reconnaît comme équivalents et permettant d'occuper l'emploi.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Equivalent à un niveau interministériel VI, fin de scolarité obligatoire sans diplôme	675
II	Diplôme ou titre de niveau interministériel V, ou certification, ou formation de niveau équivalent BEP-CAP ou expérience équivalente reconnue	714
III	Diplôme ou titre de niveau interministériel IV, ou certification, ou formation de niveau équivalent bac, bac professionnel, BT ou expérience équivalente reconnue	755
IV	Diplôme ou titre de niveau interministériel III, ou certification, ou formation de niveau équivalent bac + 2 ou bac + 3 ou expérience équivalente reconnue	860
V	Diplôme ou titre de niveaux ministériels II et I, ou certification, ou formation de niveau équivalent bac + 4 et bac + 5	999

#### 16.1.2.2. Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme

Comme dans toutes les organisations, les personnels participent aux objectifs de l'entreprise qui les emploie.

Cependant, dans la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, le projet ou la mission d'accompagnement constitue la "valeur ajoutée" de l'entreprise par rapport aux autres structures "logeurs" et concerne ainsi, à des degrés divers, tous les emplois. Pour cultiver et protéger cette spécificité, il est essentiel que tous les salariés soient informés du projet de

(1) Le \* renvoie à l'annexe II « Lexique de la classification ».

l'organisme \* ou de ses objectifs et qu'ils y participent aussi concrètement que possible, chacun à leur niveau.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Sans objet : tous les salariés de la branche contribuent au projet a minima au niveau II	–
II	L'emploi contribue aux objectifs de l'organisme et à la mise en œuvre du projet. Son exercice optimum nécessite la connaissance des objectifs propres à l'emploi et des missions et axes de développement de l'organisme *	138
III	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en œuvre d'une activité * liée au projet de l'association. Son exercice optimum nécessite de participer activement à l'actualisation et à l'évolution des objectifs de l'entreprise	221
IV	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en œuvre du projet global. De plus, il est responsable de sa réalisation et peut piloter ses évolutions. L'exercice optimum de l'emploi nécessite de participer activement à l'élaboration et à la décision du projet et à la définition et à la quantification de ses objectifs	337

### 16.1.2.3. Latitude d'action dans l'emploi

Chaque emploi bénéficie d'une latitude d'action plus ou moins importante selon le degré de précision des consignes \*, instructions et orientations \* fournies par la hiérarchie. La latitude d'action peut également s'apprécier selon le niveau de contrôle exercé, s'il est permanent, régulier, périodique, inopiné, mesuré annuellement ou par des bilans intermédiaires ou seulement en fin de mission.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Travaux exécutés à partir de consignes * simples, sous le contrôle permanent d'un responsable vérifiant que les actions sont bien réalisées	152
II	Travaux exécutés le plus souvent en application de consignes * définissant les moyens à mettre en œuvre, les conduites à tenir en cas d'imprévus et les actions à réaliser, sous le contrôle régulier d'un responsable vérifiant la réalisation des actions et la mise en œuvre des moyens	173
III	Travaux exécutés à partir d'instructions générales * ne s'attachant pas à préciser chaque phase du travail mais fixant des objectifs opérationnels, les conditions d'organisation et d'intervention face aux imprévus et difficultés. L'autonomie est encadrée mais réelle dans les limites précisées. Le contrôle, inopiné ou périodique, porte sur l'atteinte des résultats dans les temps et délais fixés et le respect des procédures appliquées	221
IV	Mission générale ou spécifique conduites dans un environnement permettant une large autonomie dans le choix des actions et activités * à privilégier, à partir d'axes de travail * fixant les objectifs à atteindre en recourant aux moyens déterminés en concertation. Le contrôle s'exerce sur le respect des procédures et par des bilans intermédiaires avec le responsable ayant défini les objectifs et les procédures	336
V	Missions et projets importants conduits dans l'autonomie la plus large dans le cadre d'une délégation directe, fixée par le conseil d'administration, qui contrôle la bonne interprétation des orientations * stratégiques, l'opportunité, la pertinence et l'efficacité des choix effectués ainsi que la maîtrise des procédures	336-529

### Article 3 <sup>(1)</sup>

L'article 16.1.3 intitulé « Critères dont le niveau est affecté à un emploi par l'employeur » est annulé et remplacé comme suit.

(1) Le \* renvoie à l'annexe II « Lexique de la classification ».

### « 16.1.3. Critères dont le niveau est affecté à un emploi par l'employeur

#### 16.1.3.1. Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi

Le niveau de complexité d'un emploi est déterminé par la nature et les technicités requises dans la résolution des problèmes mis en jeu.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Travaux simples et répétitifs, de nature similaire, pouvant nécessiter des actions correctives faisant appel à l'expérience habituelle de ce métier	182
II	Travaux variés, de nature similaire, nécessitant la connaissance de plusieurs techniques * et pouvant réclamer des actions correctives faisant appel à la pratique professionnelle	207
III	Travaux variés, de natures différentes, nécessitant des connaissances dans plusieurs domaines *. Ils réclament la maîtrise de la situation, le choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre	263
IV	Travaux variés, de natures différentes, exigeant des connaissances approfondies dans plusieurs domaines *. Ils sont parfois complexes et nouveaux et peuvent exiger l'élaboration de nouveaux projets	328
V	Missions variées, de natures différentes, exigeant la maîtrise et l'expérience approfondie de plusieurs domaines *. Elles réclament de la coordination, une excellente connaissance de l'environnement institutionnel * et la capacité à intégrer des composantes nouvelles dans une situation habituelle à cet environnement	472
VI	Mission large et complexe confiée par le conseil d'administration comportant les travaux de niveau V et réclamant également la capacité d'anticiper les évolutions conjoncturelles et structurelles, d'en apprécier les impacts et de les traduire en objectifs pour l'ensemble d'une structure dans une situation nouvelle	472-632

#### 16.1.3.2. Responsabilité humaine et managériale

La responsabilité humaine et managériale renvoie à la notion d'encadrement d'un ou plusieurs intervenants, à la nature de cet encadrement ainsi qu'au degré de responsabilité exercée vis-à-vis de ces personnes.

L'encadrement peut prendre plusieurs formes :

- animation : animation d'une ou plusieurs personnes au sein d'une équipe comportant la transmission de savoirs opérationnels et le pilotage des activités selon les consignes définies par le responsable hiérarchique ;
- fonctionnel : coordination d'intervenants internes et/ou externes et mobilisation d'une équipe ou d'un service afin d'atteindre un objectif collectif. L'emploi concerne l'organisation des activités et comporte une partie de gestion du temps et des activités du personnel affecté ;
- hiérarchique : gestion du lien de subordination, avec ce que cela comporte en termes de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et exerce ainsi une fonction de commandement pouvant comporter une partie de gestion des carrières, d'évaluation du personnel et de discipline.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Est responsable de l'exécution de son activité *	78
II	Est responsable de l'animation d'une équipe de salariés	108
III	Est responsable de l'encadrement fonctionnel d'une équipe ou d'un service	179
IV	Est responsable de l'encadrement hiérarchique et fonctionnel du personnel d'un ou de plusieurs services ; intervention dans la définition et la mise en œuvre de la politique RH de l'organisme *	315

NIVEAU	CONTENU	POINTS
V	Est responsable dans le cadre de la direction d'une structure de l'encadrement hiérarchique de l'ensemble du personnel incluant des pouvoirs d'élaboration de la politique RH et des pouvoirs permanents d'évaluation et de sanction délégués par le président de l'organisme ou de son représentant légal	513
VI	Assure par délégation du président de l'organisme la responsabilité humaine et managériale de la structure et la maîtrise des politiques de ressources humaines. Peut exercer un mandat social *	513-675

### 16.1.3.3. Responsabilité financière

Les responsabilités financières renvoient à la bonne utilisation et à l'achat de fournitures, au maniement de fonds, à l'exécution, à l'élaboration ou à la gestion de budgets ainsi qu'à la recherche de financements spécifiques ou structurels pour l'entreprise.

NIVEAU	CONTENU	POINTS
I	Est responsable de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition	152
II	Est responsable de caisse et/ou d'achats courants et/ou du suivi de stocks	180
III	Assure la gestion et le suivi d'une enveloppe budgétaire. Assure la conception, l'élaboration et le suivi des dossiers de financements spécifiques liés à une ou plusieurs activités	211
IV	Est responsable pour un service de l'élaboration et de l'exécution d'un budget. Assure la conception, l'élaboration et le suivi des dossiers de financements structurels	354
V	Est responsable du pilotage de la gestion comptable et de l'optimisation budgétaire d'une structure ou d'un secteur. Peut rechercher de nouveaux financements structurels	513
VI	Dirige la politique budgétaire, financière et comptable de l'organisme, recherche et négocie des financements structurels dans le cadre des orientations budgétaires du conseil d'administration	639
VII	Assure par délégation du président de l'organisme, la responsabilité de la politique budgétaire, financière et comptable. Peut exercer un mandat social *	639-779

*NB.* – Les niveaux V, VI et VII sont réservés aux emplois de directeurs disposant d'une délégation directe du conseil d'administration de l'organisme \* ou de son mandataire social \* permettant ainsi de les positionner selon l'importance dudit organisme \* qu'ils dirigent. »

### Article 4 <sup>(1)</sup>

L'annexe I de l'avenant n° 24 du 27 mai 2009 à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs intitulé « Tableau de pesée et liste des emplois repères » est annulée et remplacée comme suit :

#### « ANNEXE I

#### Tableau de pesée et liste des emplois repères

#### 1. Agent de service de nettoyage et d'entretien

##### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent de service de nettoyage et d'entretien ont pour missions générales de réaliser les travaux courants d'entretien, de nettoyage ou toute autre tâche d'exécution simple comprenant l'utilisation de produits adaptés et de machines électromécaniques.

(1) Le \* renvoie à l'annexe II « Lexique de la classification ».

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondants au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	1	675	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	1	152	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité humaine et managériale	1	78	
Responsabilité financière	1	152	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 377 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 402 points.

## 2. Agent de restauration

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent de restauration ont pour missions générales :

- d'assurer des travaux courants liés à la préparation des repas, à l'installation de la zone de distribution ou de restauration ;
- de participer aux travaux nécessités par l'application des procédures d'hygiène et de sécurité alimentaire en vigueur.

Ces postes, placés sous l'autorité d'un cuisinier, peuvent également prévoir la prise en charge d'activités \* de caisse.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	1	675	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité humaine et managériale	1	78	
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 398 points.



Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 451 points.

### 3. Agent administratif

#### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent administratif ont pour missions générales de réaliser les activités \* élémentaires spécifiques d'une ou plusieurs spécialités mettant en œuvre des techniques de base du secrétariat et de saisie de données administratives ou de gestion.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	1	152	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité humaine et managériale	1	78	
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 416 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 469 points.

### 4. Agent de maintenance

#### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent de maintenance ont pour missions générales :

- d'assurer la propreté, l'hygiène, la sécurité d'usage et le contrôle de l'état d'entretien des locaux d'une ou plusieurs structures ;
- d'assurer la maintenance, la vérification, le contrôle ou l'entretien technique des locaux, du mobilier, du matériel ;
- de prévenir les anomalies courantes ;
- d'effectuer des interventions correctrices en application de consignes \*.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	



CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Latitude d'action dans l'emploi	1	152	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2	182	207
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 416 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 499 points.

## 5. Agent d'accueil et de sécurité

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent d'accueil et de sécurité ont pour missions générales :

- d'assurer une présence dans les locaux et de veiller à la sécurité des personnes et à la préservation des biens ;
- d'assurer un accueil et une écoute attentive auprès des résidents et d'être un relais vers l'équipe de l'établissement dans le cadre du projet social, notamment la nuit et/ou le week-end ;
- d'apprécier les actions appropriées ou les moyens à déclencher en fonction des situations, selon les consignes \* établies ;
- de rendre compte des incidents, des faits marquants et des situations individuelles et collectives.

Ces postes peuvent également prévoir la prise en charge de formalités d'inscription, la mise en place de collations et/ou la réalisation de petits travaux d'entretien.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l'emploi	2	714		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138		
Latitude d'action dans l'emploi	2	173		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1-2-3	182	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1	78		
Responsabilité financière	1-2	152	180	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 437 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 546 points.

## 6. Agent d'accueil et de réception

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent d'accueil et de réception ont pour missions générales :

- d'assurer l'accueil, physique ou téléphonique ;
- d'assurer le relais d'information entre le public, les usagers et la structure ;
- de recevoir les demandes, d'informer, de renseigner et d'orienter.

Ces postes peuvent également prévoir la réalisation de quelques travaux administratifs simples associés à la fonction d'accueil.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 462 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 576 points.

## 7. Cuisinier

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de cuisinier ont pour missions générales :

- d'élaborer et de confectionner les repas en respectant les normes conseillées et les réglementations ;
- d'appliquer les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique ;
- de participer à la régulation des coûts et à l'information des usagers.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	2	714	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 510 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 624 points.

## 8. Agent technique de maintenance

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent technique de maintenance ont pour missions générales :

- d'assurer la maintenance technique des locaux, du mobilier et du matériel ;
- de vérifier, de contrôler et de prévenir les anomalies ;
- d'établir les premiers diagnostics et d'assurer les réparations relevant de la compétence de l'emploi ;
- d'informer sa hiérarchie des réparations nécessitant une intervention extérieure.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	3	755	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 503 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 617 points.

## 9. Agent technique d'administration et/ou de gestion

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent technique d'administration et/ou de gestion ont pour missions générales, selon l'organisation de la structure :

- de réaliser des activités relatives au secrétariat et à la gestion administrative de dossiers et à leur archivage ;

- de saisir les données financières, comptables ou de paie ;
- d'éditer des états de suivi de l'activité ;
- de veiller à la circulation de l'information.

Ces postes peuvent également prévoir la réalisation d'activités \* d'accueil, d'information et d'orientation dans l'organisme.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	3	755	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	2	173	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	1-2	152	180

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 503 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 617 points.

## 10. Animateur

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'animateur ont pour missions générales :

- d'animer une ou plusieurs activités \* pour un collectif dans le but de favoriser la vie en commun et la connaissance de chacun, en fonction des objectifs assignés ;
- de mettre en œuvre des projets d'activités en relation avec les partenaires concernés ;

Ces postes peuvent également prévoir l'appui à l'accompagnement social ou un suivi individuel des résidents et contribuer au bilan et à l'élaboration de projets.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	3	755	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	2-3	180	211

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 579 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 696 points.

L'emploi repère 11 de technicien administratif est fusionné avec l'emploi repère 13 d'assistant de gestion ou de direction. En conséquence, cet emploi repère n'existe plus.

## 12. Technicien de maintenance

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de technicien de maintenance ont pour missions générales :

- d'assurer la maintenance des locaux, du mobilier et du matériel ;
- de coordonner et d'organiser les interventions internes ou externes de maintenance technique ;
- de vérifier et de contrôler les organes de sécurité en conformité avec les normes en vigueur ;
- de prévenir et de détecter les dysfonctionnements et/ou dégradations et organiser les interventions correctives ;
- d'assurer les réparations relevant de la compétence de l'emploi ;
- d'informer sa hiérarchie des réparations nécessitant une intervention extérieure.

Ces postes peuvent prévoir un premier niveau de négociation avec les fournisseurs ou les intervenants extérieurs.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	4	860	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3	207	263
Responsabilité humaine et managériale	2-3	108	179
Responsabilité financière	2-3	180	211

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 714 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 872 points.

### 13. Assistant de gestion ou de direction

#### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère d'assistant de gestion ou de direction ont pour missions générales :

- d'assister un cadre dirigeant ou une direction dans la conduite d'un service ou d'un organisme \* ;
- de gérer techniquement des projets et/ou des dossiers pouvant relever d'un domaine spécialisé, notamment gestion des ressources humaines, paie, finances, comptabilité ;
- de suivre et de gérer les relations avec les partenaires liés au domaine d'intervention ;
- d'assurer les liaisons entre les services de la structure et avec les services externes liés à l'activité ;
- de coordonner et de contrôler la transmission de l'information.

Selon l'organisation du service ou de l'organisme, la mission principale peut être centrée sur une activité spécialisée.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l'emploi	4	860		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	138		
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2-3-4	207	263	328
Responsabilité humaine et managériale	1-2-3	78	108	179
Responsabilité financière	1-2-3	152	180	211

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 656 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 937 points.

La pesée initiale des postes rattachés à l'emploi repère 13 ne peut être remise en cause, en l'absence d'évolution du poste, uniquement en raison de la fusion des emplois repères 11 et 13.

### 14. Chef de restauration

#### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de chef de restauration ont pour missions générales :

- d'élaborer et de confectionner les repas et d'appliquer les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique ;
- de veiller à l'information et à l'éducation diététique des usagers ;
- de participer à la régulation des coûts.

En plus des rôles et missions du cuisinier, ces postes prévoient également des fonctions d'encadrement, de gestion, d'achat ou d'économat.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-après.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l'emploi	3	755		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	221		
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3-4	263	328	
Responsabilité humaine et managériale	2-3	108	179	
Responsabilité financière	2-3	180	211	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 748 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 915 points.

## 15. Chargé d'études et de développements

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de chargé d'études et de développements ont pour missions générales :

- d'assister, sur le plan technique et opérationnel, la direction dans la conduite et la réalisation d'études ou de projets liés à la mise en œuvre de la politique de l'organisme ;
- de recueillir et d'analyser l'expression des besoins et les éléments de contexte liés à des objectifs d'étude ou de développement ;
- de coordonner la mise en œuvre et le déploiement de projets, la conduite d'étude, en lien avec les acteurs internes et les partenaires impliqués ;
- de s'inscrire dans une démarche projet en suivant les délais, les moyens et les coûts ;
- de communiquer et de sensibiliser sur les objectifs et les enjeux pour l'organisme ;
- de conseiller et de former pour la mise en application des résultats de l'étude ou du projet.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l'emploi	4	860		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	221		
Latitude d'action dans l'emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3-4	263	328	
Responsabilité humaine et managériale	1-2-3	78	108	179
Responsabilité financière	1-2	152	180	



En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 795 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 989 points.

## 16. Intervenant social et éducatif

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère intervenant social et éducatif ont pour missions générales :

- d'effectuer une analyse de la situation des usagers, de rechercher les solutions appropriées, de les mettre en œuvre dans le cadre d'interventions d'accompagnement individuelles et/ou collectives ;
- d'animer, de mettre en œuvre et de développer, en lien avec les partenaires institutionnels concernés, un ou plusieurs domaines \* d'accompagnement avec l'objectif de favoriser l'autonomie de chaque usager ;
- de contribuer à l'évolution du projet social et/ou éducatif de l'organisme \* ;
- de pouvoir assurer l'interface entre les résidents et les activités de gestion locative et d'entretien des locaux, dans le cadre du projet social et éducatif de l'organisme.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi	
Qualification * requise pour l'emploi	4	860	
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	221	
Latitude d'action dans l'emploi	3	221	
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3-4	263	328
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78	108
Responsabilité financière	2-3	180	211

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 823 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 1 949 points.

## 17. Chargé de logements et/ou de gestion locative

Rôle et missions :

- gérer l'accueil dans les lieux et les situations d'occupation en référence au projet de l'organisme, au règlement de fonctionnement de l'établissement, aux contraintes réglementaires ;
- assurer la gestion des dossiers et des formalités liés à l'occupation du logement ;
- effectuer la gestion du parc de logements en lien avec les partenaires de l'organisme ;
- réaliser des visites de prévention des risques et de maintien des conditions d'hygiène et de sécurité des locaux et des équipements. Etablir des diagnostics de l'état des lieux et des locaux ;
- évaluer les besoins d'entretien, de travaux et de réparation. Contrôler la conformité des réalisations des intervenants, internes ou externes, comme des prestataires ;

- valoriser l’offre de logements et apporter son expertise lors de l’élaboration et la conduite de projets de développement avec les partenaires et professionnels concernés.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu’il y a plusieurs niveaux indiqués, l’employeur choisit l’un d’entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l’emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l’emploi	4	860		
Contribution de l’emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l’organisme	3	221		
Latitude d’action dans l’emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l’emploi	3-4	263		328
Responsabilité humaine et managériale	1-2	78		108
Responsabilité financière	2-3	180		211

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 1 823 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s’élève à 1 949 points.

## 18. Responsable de secteur d’activité

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l’emploi repère de responsable de secteur d’activité ont pour missions générales :

- d’assurer la responsabilité de la conduite et de la gestion complète de projets ou d’activités spécifiques ;
- de gérer un ou plusieurs secteurs d’activité de l’organisme avec les moyens correspondants ;
- d’impulser et de coordonner l’activité d’un ou de plusieurs collaborateurs vis-à-vis desquels le titulaire du poste peut assurer une responsabilité hiérarchique.

Ce poste peut prévoir la recherche de financements spécifiques ou structurels.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu’il y a plusieurs niveaux indiqués, l’employeur choisit l’un d’entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l’emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l’emploi	5	999		
Contribution de l’emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l’organisme	4	337		
Latitude d’action dans l’emploi	3	221		
Complexité et nature de la polyvalence de l’emploi	4-5	328	472	
Responsabilité humaine et managériale	2-3-4	108	179	315
Responsabilité financière	2-3-4	180	211	354

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 2 173 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 2 698 points.

## 19. Directeur d'établissement ou de services

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de directeur d'établissement ou de services recouvrent les cadres généralistes et les cadres experts d'un domaine.

Les cadres généralistes ont pour missions générales de mettre en œuvre la politique budgétaire, financière et managériale de l'établissement ou d'un ou de plusieurs services dans le cadre des objectifs stratégiques et de développement qui lui ont été définis.

Ces postes prévoient la recherche et/ou la négociation de financements spécifiques ou structurels.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné. Toutefois, il ne peut être retenu simultanément les niveaux minimaux pour ces trois derniers critères.

Les cadres experts ont pour missions générales d'assurer la gestion et le développement d'activité à fort degré de technicité, de spécialisation dans un domaine particulier tel que financier, managérial, juridique, administratif, commercial...

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification * requise pour l'emploi	5	999		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	4	337		
Latitude d'action dans l'emploi	4	336		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	4-5	328	472	
Responsabilité humaine et managériale	3-4-5	179	315	513
Responsabilité financière	3-4-5	211	354	513

En conséquence, la pesée minimale des cadres experts (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 2 390 points.

La pesée minimale des cadres généralistes est de 2 526 points.

Quant à la pesée maximale des cadres généralistes et des cadres experts (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 3 170 points.

## 20. Directeur d'association ou d'organisme \*

### *Rôle et missions*

Les postes relevant de l'emploi repère de directeur d'association ou d'organisme ont pour missions générales, sur directive et par délégation du président de l'organisme gestionnaire ou de l'association

en charge d'un ou de plusieurs organismes gestionnaires, ou de son représentant légal (directeur général) :

- de garantir la réalisation des objectifs et le maintien des patrimoines (technique, relationnel, social...) ;
- de veiller à la pérennité de son fonctionnement et aux équilibres financiers des opérations qu'il a en charge ;
- de participer à l'élaboration de la stratégie de l'organisme et en conduire son développement ;
- de mettre en œuvre la politique et les orientations retenues par les instances dirigeantes (CA de l'association...) ;
- de gérer la structure et ses ressources humaines ;
- de développer le dialogue social avec les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales de salariés ;
- d'assurer l'application des règles sociales, fiscales, budgétaires et comptables, le respect des normes en vigueur, la gestion et la maintenance des locaux.

Les niveaux des trois premiers critères sont fixés par la branche au niveau national. Ainsi, le niveau à retenir est celui indiqué dans le tableau de pesées ci-dessous.

Pour les trois derniers critères, lorsqu'il y a plusieurs niveaux indiqués, l'employeur choisit l'un d'entre eux selon les caractéristiques et les exigences de l'emploi concerné.

CRITÈRE	NIVEAU À CHOISIR pour le critère	POINTS correspondant au niveau choisi		
Qualification (*) requise pour l'emploi	5	999		
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	4	337		
Latitude d'action dans l'emploi	4	336		
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	4-5	328	472	
Responsabilité humaine et managériale	4-5-6	315	513	675
Responsabilité financière	5-6	513	639	

En conséquence, la pesée minimale (somme des points correspondant aux niveaux minimaux) est de 2 828 points.

Quant à la pesée maximale (somme des points correspondant aux niveaux maximaux), elle s'élève à 3 458 points.

#### Cas spécifique : directeur général

L'emploi de directeur général assure non seulement les mêmes missions que le poste de "directeur d'association ou d'organisme \*" mais, en plus, agit dans le cadre de délégations écrites très importantes accordées par le président du conseil d'administration d'une association qui regroupe généralement des établissements et activités de différente nature. Cet emploi implique une responsabilité de mandataire social.

Cet emploi relève de la grille de classification, mais l'indice de base du directeur général, dès lors qu'il est salarié de l'organisme \* qu'il dirige, ne peut être inférieur à la position maximale de l'emploi repère n° 20 de "directeur d'association ou d'organisme \*". Le niveau V du critère "Latitude d'action dans l'emploi", le niveau VI des critères "Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi" et "Responsabilité humaine et managériale" et le niveau VII du critère "Responsabilité financière" sont des niveaux indiciaires maximaux. Ces niveaux offrent une plage d'évaluation qui permet de déterminer la rémunération du directeur général en fonction de l'importance de ses responsabilités et des délégations qui lui sont attribuées. A cette

rémunération individuelle peuvent s'ajouter (mensuellement ou annuellement) d'éventuels compléments ou indemnités de mandataire social. »

## Article 5

Le présent article annule et remplace (ou complète, à voir) l'annexe II intitulée « Lexique de la classification » de l'avenant n° 14 du 30 mars 2007 par ce qui suit :

### « ANNEXE II

#### Lexique de la classification

*Activité* : c'est un ensemble de tâches, une des attributions permanentes confiée à un emploi. Exemple : prendre en sténo, frapper le courrier, l'enregistrer, l'adresser sont un ensemble de tâches pouvant constituer l'activité courrier.

*Axe de travail* : déclinaison d'une orientation stratégique par le conseil d'administration qui a défini les modes d'action et les objectifs à atteindre.

*Consigne* : instruction formelle donnée à un salarié dans le cadre de son activité.

*Directives* : indications verbales ou écrites avec les modalités d'application, en précisant les modalités d'intervention face aux imprévus ou difficultés de réalisation. Elles indiquent la conduite à suivre.

*Domaine* : ensemble de plusieurs activités.

*Environnement institutionnel* : ensemble des partenaires publics ou privés qui contribuent, directement ou indirectement, aux financements et à l'action des structures. Les principaux partenaires sont généralement les bailleurs, les collectivités, les services sociaux, les CAF, les administrations, les entreprises et employeurs, etc.

*Instructions générales* : explications verbales ou écrites plus larges que les directives, ne s'attachant pas à définir chaque phase de travail, mais qui concernent notamment les conditions générales d'intervention.

*Niveau de critère classant* : pour qu'un emploi soit situé à un niveau donné, il faut impérativement qu'il réponde à minima aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

*Organisme* : structure gestionnaire de l'entité relevant de la convention collective nationale : foyers de jeunes travailleurs, résidences sociales, services pour jeunes, etc.

*Orientations stratégiques* : priorités définies par l'assemblée générale dans le cadre du projet associatif.

*Qualification* : constitue le degré de connaissance requis pour occuper un emploi. Elle est attestée par un diplôme, des stages de formation ou de l'expérience professionnelle.

*Technique* : ensemble des procédés et des méthodes pour exécuter une activité.

*Mandat social* : acte par lequel une personne morale donne pouvoir à une personne physique d'assurer en son nom, sa représentation, sa direction, sa gestion et son contrôle. »

## Article 6

Le poste de travail existant est pesé à la date d'entrée en vigueur de l'accord en application du tableau des critères de l'emploi repère auquel il est rattaché, selon les niveaux le caractérisant.

Les éléments individuels de la rémunération du salarié (indemnité de passage, points professionnels, complément d'ancienneté) ne sont pas modifiés lors de l'application du nouvel indice de base.

## Article 7

La valeur du point est portée à 1,080 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

### **Article 8**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

### **Article 9**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Article 10**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales.

### **Article 11**

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent avenant.

Fait à Paris, le 9 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNEFOS.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

UNS FJT CGT.