

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3160. – ASSOCIATIONS DE GESTION**  
**ET DE COMPTABILITÉ**  
**(8 janvier 2013)**

---

ACCORD DU 16 MAI 2019  
RELATIF À LA MÉTHODOLOGIE DE CLASSIFICATION DES SALARIÉS DES AGC  
AU SEIN DE LA GRILLE DE LA CONVENTION DES EXPERTS-COMPTABLES  
NOR : ASET1951044M  
IDCC : 3160

---

Entre :

UNARTI,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet accord concerne les structures qui appliquent la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité (AGC), rattachée à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes par un arrêté du 27 juillet 2018.

Il est destiné à définir une méthodologie spécifique afin de positionner les salariés des AGC dans la grille de classification des experts-comptables.

L'accord a été conclu afin de répondre à trois objectifs :

- assurer une homogénéité de traitement : garantir au salarié un traitement identique dans toutes les structures ;
- éviter les erreurs de positionnement : s'assurer d'un positionnement de chaque salarié sur la base de modalités claires et précises au sein de chaque structure ;

et

- veiller au respect de l'obligation sur le maintien de salaire.

PRÉAMBULE

Il est rappelé que l'objectif d'une classification est de déterminer la valeur des différents emplois d'une organisation et d'instaurer une équité salariale. Il s'agit d'un positionnement qui reflète la réalité de la contribution des salariés à l'activité de l'entreprise et permet de déterminer le montant du salaire minimum conventionnel.

Avant d'appréhender le positionnement du salarié il est impératif de rappeler que, depuis 2001, la négociation relative à la classification des emplois au niveau des branches doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle.

De ce fait, une analyse des critères d'évaluation susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes devra être menée, afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés. La classification devra ainsi veiller à l'égalité à tous niveaux (rémunération, postes...) entre les femmes et les hommes.

### 1. Organisation de la classification au sein de la convention collective des experts-comptables

La grille se découpe en niveaux qui correspondent à un degré d'intervention et de responsabilité croissant :

- N5 : exécution ;
- N4 : exécution avec délégation permise ;
- N3 : conception assistée ;
- N2 : conception et animation ;
- N1 : direction.

À l'intérieur de chaque niveau, des postes de référence sont établis et constituent ainsi une progression hiérarchique.

Chaque poste, au sein de chaque niveau, porte un coefficient auquel est affecté un salaire minimum, selon une valeur de points, pour une durée de 35 heures hebdomadaires de travail.

Ce coefficient peut être augmenté de points d'adaptation qui s'obtiennent si le poste contient certaines particularités liées à la mobilité, à l'utilisation professionnelles de langues étrangères dans l'exercice des missions confiées, à l'organisation et au suivi d'une équipe et enfin à la pratique de travaux qualifiants qui relèvent de techniques différentes de l'activité principale.

La classification s'articule pour chaque poste de référence sur la base de deux critères :

- la complexité des tâches et les responsabilités ;
- la formation et l'expérience professionnelle.

### 2. Méthodologie de classification

La règle retenue consiste à évaluer le positionnement du collaborateur en partant d'un champ large à partir duquel sera ciblée plus précisément la classification en tenant compte de ses missions actuelles et de sa formation et/ou expérience professionnelle.

Par facilité rédactionnelle, il est précisé que le terme collaborateur/salarié/employé/assistant utilisé dans cet accord fait mention indifféremment aux femmes et aux hommes.

#### 2.1. Étape 1 : cibler le niveau

##### 2.1.1. Le premier travail va consister à analyser et décrire le poste actuel.

Il s'agit de préciser le contenu du poste en quelques phrases, sans en faire une description exhaustive, en commençant par son titre.

Ce processus va permettre de rappeler le niveau de connaissance technique, le degré d'initiative, le degré d'autonomie et de contrôle hiérarchique.

2.1.2. La description du poste va ainsi permettre de cibler le niveau du collaborateur au regard de la grille de classification des experts-comptables.

Le positionnement sur le niveau se fait selon le degré d'intervention :

- le collaborateur a un niveau de connaissance technique élémentaire. Il effectue les travaux confiés sans initiative et travaille sous le contrôle total de la hiérarchie.

Il est alors dans un niveau de seule exécution et relève du niveau N5 ;

- le collaborateur a une connaissance satisfaisante des techniques de son domaine d'activité. Il peut ainsi traiter les dossiers confiés dans tous leurs aspects techniques. Il dispose d'une relative autonomie dans l'organisation de son travail et peut solliciter l'aide d'un employé de niveau inférieur (à titre ponctuel ou sous contrôle de sa hiérarchie).

Il est alors dans un niveau d'exécution avec délégation permise et relève du niveau N4 ;

- le collaborateur peut se faire aider par une équipe, de façon ponctuelle ou non. Ses fonctions supposent l'analyse de situations complexes ou spécialisées avec la recherche de solutions élaborées. Il agit avec une large autonomie, organise l'activité d'une équipe et le contrôle des tâches.

Il est alors dans un niveau de conception assistée, en tant que cadre, et relève du niveau N3 ;

- le collaborateur dispose d'une forte maîtrise technique sur l'ensemble des aspects d'un secteur donné. Les fonctions requièrent des capacités d'organisation permettant l'animation d'une unité d'exploitation (service, grande équipe, bureau secondaire...). Les fonctions supposent une délégation partielle de pouvoirs de l'employeur.

Il est alors dans un niveau de conception et animation en tant que cadre, et relève du niveau N2 ;

- le collaborateur assure une fonction concourant à la définition des orientations de la politique générale, stratégique, économique, technique et à l'articulation des différentes unités et au commandement.

Il est alors dans un niveau de direction, en tant que cadre, et relève du niveau N1.

## 2.2. Étape 2 : cerner un poste de référence

L'étape précédente aura permis de cibler le niveau du collaborateur.

Il s'agit à présent de cerner un poste de référence sur le niveau concerné.

Les précisions sur la technicité, le niveau de responsabilité et d'autonomie doivent permettre une première approche.

Niveau 5, les postes de référence :

- emplois généraux : sans expérience et/ou sans qualification ;
- employé : travaux d'exécution ne nécessitant aucune initiative professionnelle individuelle ;
- employé confirmé : travaux d'exécution effectués dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes ;
- employé principal : travaux d'exécution comprenant des opérations de vérification formelle qui supposent que l'employé soit capable de déceler des erreurs.

Niveau 4, les postes de référence :

- assistant : travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information. L'assistant se fait aider occasionnellement par des assistants de niveau inférieur et contrôle les tâches qu'il a déléguées ;
- assistant confirmé : travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle. Il peut déléguer à des assistants de niveaux inférieurs. L'assistant assume la responsabilité des travaux qu'il a délégués ;
- assistant principal : travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies. L'assistant principal rédige les notes de synthèse et rapports. Son activité reste soumise à la validation d'un membre de l'ordre des experts-comptables ou de la compagnie des commissaires aux comptes ou d'un responsable hiérarchique.

Niveau 3, les postes de référence :

- cadre : est cadre le salarié apte à définir un programme de travail dans le respect des orientations qui sont données par un professionnel de l'expertise-comptable ou un responsable hiérarchique. Il anime et coordonne une équipe restreinte ou supervise l'activité des salariés des entreprises clientes. Peut également occuper une fonction de cadre, le salarié dont la formation technique spécifique lui permet d'exercer des missions requérant la mise en œuvre de ses connaissances de façon autonome et responsable (exemples : diplômés d'école d'ingénieurs, des facultés de droit, de sciences économiques, des écoles supérieures de commerce...). Il rend compte de façon permanente et régulière de l'état d'avancement des travaux ;
- cadre confirmé : le cadre confirmé assure avec un degré d'autonomie supérieure les tâches de définition des programmes de travail, d'animation, et de coordination d'une équipe, définies au coefficient inférieur. Son activité reste soumise à la validation d'un professionnel de l'expertise-comptable ou d'un responsable hiérarchique.

Niveau 2, les postes de référence :

- cadre principal : le cadre principal gère de façon autonome les dossiers qui lui sont confiés, sous la responsabilité d'un professionnel de l'expertise-comptable ou d'un responsable hiérarchique ; il gère son activité en fonction d'objectifs négociés et il assure le monitorat technique des membres de son équipe. Sur le plan administratif, ce cadre assure des responsabilités de haut niveau dans les domaines de gestion d'une unité ;
- chef de service : ce cadre ajoute aux qualités techniques requises pour le coefficient inférieur une forte capacité d'initiative. Il est apte à assurer le développement optimal tant des missions qu'il a en charge, que de l'unité dont il est responsable.

Niveau 1, le poste de référence :

- cadre de direction : le cadre de direction est chargé d'animer, de diriger, d'organiser un département, une unité, un service ou un établissement disposant d'une grande autonomie de fonctionnement et d'une structure interne très développée ; il est responsable des résultats de l'unité qu'il dirige.

Attention, à cette étape le poste de référence retenu n'est pas définitif. Le processus de classification va permettre de vérifier ensuite si le poste identifié correspond réellement à la situation du salarié.

### 2.3. Étape 3 : analyse du poste de référence sur la base de la complexité des tâches et la responsabilité

Il s'agit ici de vérifier la concordance entre le poste de référence retenu et la maîtrise technique du salarié et son niveau de responsabilité selon les critères identifiés dans les tableaux suivants.

#### Sur le niveau N5

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Emplois généraux	—	—
Employé	Tâches simples (accessibles à un grand nombre de personnes) et fractionnées qui répondent au besoin du moment.	<p>Le salarié travaille sous le contrôle total de la hiérarchie sur la définition des objectifs, la manière de les atteindre et la conformité finale. Le poste ne confère aucune liberté au salarié dans l'organisation de son activité.</p> <p>Le salarié suit les objectifs et les procédures sans aucune dérogation. La hiérarchie effectue un contrôle au terme de tout processus de travail.</p>

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Employé confirmé	Tâches simples (accessibles à un grand nombre de personnes) qui supposent des enchaînements demandant au salarié un suivi dans le temps.	Le salarié travaille sous le contrôle total de la hiérarchie sur la définition des objectifs, la manière de les atteindre et la conformité finale. Le poste permet une certaine liberté au salarié pour organiser ses processus de travail à l'intérieur d'un cadre précis.  Les résultats souhaités sont systématiquement contrôlés par la hiérarchie. La hiérarchie effectue un contrôle au terme de tout processus de travail.
Employé principal	Le travail réalisé doit suivre un formalisme particulier, lié à des exigences de résultat qualitatif. Le poste demande de maîtriser des tâches dans une spécialité donnée dont seul le salarié est responsable.	Le poste demande l'assistance de la hiérarchie pour l'exécution de certaines tâches mais comporte aussi un premier degré d'autonomie d'exécution. Le poste permet une certaine liberté au salarié pour organiser ses processus de travail à l'intérieur d'un cadre précis.  La hiérarchie effectue un contrôle au terme de tout processus de travail

#### Sur le niveau N4

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Assistant	Le travail demande dans le domaine considéré une certaine expertise et un certain temps de mise en œuvre. Le salarié est responsable du processus complet en termes de forme, de fond et d'organisation du travail sur un dossier.	Le poste demande l'assistance de la hiérarchie pour l'exécution de certaines tâches mais comporte aussi un premier degré d'autonomie d'exécution. Le salarié peut se faire assister par les membres d'une équipe à des moments précis et décidés par sa hiérarchie.  Le salarié doit contrôler le respect des procédures internes. La hiérarchie effectue un contrôle au cours des processus de travail.
Assistant confirmé	Le travail demande dans le domaine considéré une certaine expertise et un certain temps de mise en œuvre. Le salarié est responsable du processus complet en termes de forme, de fond et d'organisation du travail sur un dossier.	Les tâches assignées sont réalisées en totale autonomie avec un contrôle de conformité final sous la responsabilité de la hiérarchie. L'assistance par les membres de l'équipe est régulière mais reste sous le contrôle de la hiérarchie du salarié. La fonction du salarié lui confère un jugement sur la nécessité d'opérer un contrôle du travail réalisé.  La hiérarchie effectue un contrôle au cours des processus de travail.
Assistant principal	Le travail demande dans le domaine considéré une expertise à un niveau supérieur à l'assistant confirmé et un certain temps de mise en œuvre. Le salarié est garant du processus complet en termes de forme, de fond et d'organisation du travail sur une matière ou dans un domaine relevant d'une expertise dont il est seul responsable.	Les tâches assignées sont réalisées en totale autonomie avec un contrôle de conformité final sous la responsabilité de la hiérarchie. Le salarié bénéficie d'une équipe dont il peut demander librement l'aide. La fonction conduit le salarié à établir la synthèse des travaux réalisés.  La hiérarchie effectue un contrôle au cours des processus de travail.

### Sur le niveau N3

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Cadre	Le salarié définit son programme de travail et contrôle en totalité son activité qui couvre un domaine général (responsabilité de service) ou un domaine d'expertise particulière.	Le salarié a le contrôle sur les objectifs, le processus et les résultats attendus. La hiérarchie effectue un contrôle espacé des résultats. Le salarié est le manager à temps complet d'une équipe. La fonction conduit le salarié à établir la synthèse des travaux réalisés. La hiérarchie effectue un contrôle épisodique en fonction de la teneur des processus, leur urgence, leur longueur...
Cadre confirmé	Le salarié contrôle en totalité son activité qui couvre un domaine général (responsabilité de service) ou un domaine d'expertise particulière.	Le salarié gère son activité complète jusqu'au contrôle et la responsabilité des résultats. Il a le contrôle sur les objectifs, le processus et les résultats attendus. La hiérarchie effectue un contrôle espacé des résultats. Le salarié est le manager à temps complet d'une équipe. La hiérarchie effectue un contrôle épisodique en fonction de la teneur des processus, leur urgence, leur longueur...

### Sur le niveau N2

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Cadre principal	Le salarié contrôle en totalité son activité qui couvre un domaine général (responsabilité de service) ou un domaine d'expertise particulière.	Le salarié gère son secteur commercial spécifique complet jusqu'au contrôle et la responsabilité des résultats. L'activité du poste en termes d'objectifs définis, de processus choisi et réalisé ainsi que de contrôle des critères de résultats sont pris en charge par le salarié. Cela n'exclut cependant pas un contrôle régulier de l'employeur ou d'un professionnel de l'expertise-comptable. Le salarié est le manager à temps complet d'une équipe. Les contrôles de l'activité du salarié sont ponctuels (moins récurrents qu'épisodiques), voire à sa demande.
Chef de service	Le salarié contrôle en totalité son activité qui couvre un domaine général (responsabilité de service) ou un domaine d'expertise particulière.	Le salarié assure une mission de direction sans délégation. Selon la taille de l'AGC, le salarié prend en charge le management opérationnel de son bureau ou service en matière d'animation des hommes, de l'organisation et des résultats économiques. L'activité du poste en termes d'objectifs définis, de processus choisi et réalisé ainsi que de contrôle des critères de résultats sont pris en charge par le salarié. Cela n'exclut cependant pas un contrôle régulier de l'employeur ou d'un professionnel de l'expertise-comptable. Les contrôles de l'activité du salarié sont ponctuels, voire à sa demande.

### Sur le niveau N1

POSTE DE RÉFÉRENCE	COMPLEXITÉ DES TÂCHES	RESPONSABILITÉ
Cadre de direction	Le salarié contrôle en totalité son activité qui couvre un domaine général (responsabilité de service) ou un domaine d'expertise particulière.	<p>Le salarié assure une mission de direction avec délégation (il dispose d'un réel niveau d'autonomie dans les décisions).</p> <p>L'activité du poste en termes d'objectifs définis, de processus choisi et réalisé ainsi que de contrôle des critères de résultats sont pris en charge par le salarié. Cela n'exclut cependant pas un contrôle régulier de l'employeur ou d'un professionnel de l'expertise-comptable.</p> <p>Si contrôle il y a, ce n'est qu'en fonction du niveau d'engagement décidé entre le salarié et l'employeur ou par l'employeur pour lui-même et non sur la méthode pour y parvenir.</p>

Cette étape va permettre d'avancer dans la confirmation ou infirmation sur le choix du poste au regard du niveau d'expertise et de responsabilité nécessaires.

L'étape suivante, basée sur l'analyse de l'expérience et des diplômes, va venir compléter cette analyse.

#### 2.4. Étape 4 : analyse du poste de référence sur la base des diplômes et/ou de l'expérience

Il s'agit ici de vérifier la concordance entre le poste de référence retenu et la formation initiale et/ou l'expérience attendue.

Sur ce point il est à préciser qu'aux termes d'un avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2016, étendu par un arrêté du 4 mai 2017, les diplômes sont précisés à titre indicatif et qu'en l'absence du niveau requis de formation, l'expérience acquise peut se substituer.

### Sur le niveau N5

POSTE DE RÉFÉRENCE	FORMATION INITIALE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE ATTENDU
Emplois généraux	Niveau CAP	Moins de 4 mois.
Employé	Niveau bac	
Employé confirmé	Niveau bac + 2 ou BTS-DUT	
Employé principal	Niveau bac + 2 ou BTS-DUT	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.

### Sur le niveau N4

POSTE DE RÉFÉRENCE	FORMATION INITIALE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE ATTENDU
Assistant	Niveau bac + 3, DCG, licence professionnelle	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.
Assistant confirmé	Niveau bac + 3, DCG, licence professionnelle	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.
Assistant principal		Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.

### Sur le niveau N3

POSTE DE RÉFÉRENCE	FORMATION INITIALE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE ATTENDU
Cadre	Niveau bac + 5, master	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.
Cadre confirmé	Niveau bac + 5, master	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.

### Sur le niveau N2

POSTE DE RÉFÉRENCE	FORMATION INITIALE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE ATTENDU
Cadre principal	Niveau bac + 5, master	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.
Chef de service	Niveau bac + 5, master	Exigence de l'existence d'une expérience professionnelle préalable, mais sans aucune quantification.

### Sur le niveau N1

POSTE DE RÉFÉRENCE	FORMATION INITIALE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE ATTENDU
Cadre de direction		

## 2.5. Étape 5 : validation du poste de référence et attribution des points de base

Le poste de référence cerné à l'étape 2 a été « vérifié » au regard des critères :

– sur la base de la complexité des tâches et la responsabilité à l'étape 3 ;

et

– sur la base des diplômes et/ou de l'expérience à l'étape 4.

Deux situations sont alors possibles :

– le poste de référence cerné au départ est conforme ;

ou

– le poste de référence n'est pas en adéquation avec les critères attendus.

Si le poste n'est pas en adéquation avec les critères attendus, il faut revoir le positionnement du salarié en reprenant les étapes 3 et 4 qui vont permettre de cerner le poste en adéquation avec le niveau du collaborateur.

Chaque poste, au sein de chaque niveau, porte un coefficient auquel est affecté un salaire minimum pour une durée de 35 heures hebdomadaires de travail ou 151,67 heures par mois.

NIVEAU	POSTE DE RÉFÉRENCE	COEFFICIENT
N5	Emplois généraux – Débutant	170
	Employé	175
	Employé confirmé	180
	Employé principal	200
N4	Assistant	220
	Assistant confirmé	260
	Assistant principal	280



NIVEAU	POSTE DE RÉFÉRENCE	COEFFICIENT
N3	Cadre	330
	Cadre confirmé	385
N2	Cadre principal	450
	Chef de service	500
N1	Cadre de direction	600

## 2.6. Étape 6 : attribution éventuelle des points d'adaptation

Le coefficient attribué à un poste peut être augmenté de points d'adaptation si le poste contient certaines particularités prédéfinies.

NATURE	POINT	NIVEAU CONCERNÉ
<b>Mobilité</b> Intervention en entreprise au moins 2 jours par semaine ou 8 jours par mois	10	N5
<b>Langues étrangères</b> Utilisation professionnelle de la langue écrite et orale dans le cadre des missions	20 par langue	tous
<b>Organisation et suivi d'une équipe</b> Jusqu'à 3 salariés de niveau inférieur	10 par salarié encadré	N4
<b>Techniques connexes</b> Travaux permanents qui relèvent de techniques différentes de celles de l'activité principale	10	N5 ou N4

À noter que l'attribution des points supplémentaires n'entraîne en aucun cas un changement du niveau d'intervention dont relève le poste de référence considéré.

## 2.7. Étape 7 : la prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté, payée par fractions mensuelles, égale à :

(En euros.)

PALIER D'ANCIENNETÉ	VALEUR DU POINT	MONTANT ANNUEL 2019
3 ans	3 fois	322,80
6 ans	6 fois	645,60
9 ans	9 fois	968,40
12 ans	12 fois	1 291,20
15 ans	15 fois	1 614,00

## 2.8. Étape 8 : calcul et vérification du salaire par rapport à l'actuel

La classification des salariés dans la grille des experts-comptables impose le maintien au minimum du salaire actuel.

À cette étape, il s'agit de calculer le salaire au regard des éléments de la nouvelle grille :

1. Coefficient attribué = salaire brut de base ;
2. Points éventuels de majoration qui viennent s'ajouter au coefficient de base ;
3. Prime d'ancienneté.

# Grille des salaires 2019

(En euros.)

NIVEAU	POSTE DE RÉFÉRENCE	COEFFICIENT	MONTANT ANNUEL
N5	Emplois généraux – débutant	170	18 386
	Employé	175	18 724
	Employé confirmé	180	19 061
		185	19 399
		190	19 737
		195	20 074
	Employé principal	200	20 412
		210	21 087
N4	Assistant	220	21 763
		230	22 438
		235	22 776
		240	23 113
		250	23 789
		255	24 126
		260	24 464
	Assistant confirmé	270	25 139
		275	25 477
		280	25 814
	Assistant principal	290	26 490
		295	26 827
		300	27 165
		310	27 840
		315	28 178
N3	Cadre	330	29 191
		350	30 542
	Cadre confirmé	385	32 905
		405	34 256
N2	Cadre principal	450	37 295
		470	38 645
	Chef de service	500	40 671
		520	42 022
N1	Cadre de direction	600	47 424
		620	48 775
	Salarié inscrit au tableau de l'OEC	40	42 038

## Synthèse du positionnement

DÉTERMINATION DU POSITIONNEMENT AU REGARD DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES EXPERTS-COMPTABLES	
1. Poste de référence	
2. Coefficient de base	
3. Points d'adaptation :	
<i>Mobilité</i>	
<i>Langues étrangères</i>	
<i>Suivi d'une équipe</i>	
<i>Techniques connexes</i>	
<i>Total</i>	
4. Coefficient final (coefficient de base + points d'adaptation)	
5. Montant annuel	
6. Prime d'ancienneté	
7. Salaire minimum brut au regard de la classification	
8. Comparatif avec le salaire brut actuel annuel au sein de l'AGC hors primes exceptionnelles (gratifications versées en plus du salaire habituel et non-récurrentes)	

Le tableau précédent permet de déterminer le salaire annuel du salarié au regard de sa classification.

Un comparatif doit à présent être effectué avec le salaire actuel, prime d'ancienneté comprise.

Si le salaire actuel est inférieur à celui déterminé par la nouvelle classification, il convient de l'aligner sur le minimum légal conventionnel de la grille des experts-comptables.

### 3. Information sur la classification auprès du salarié

Le salarié est informé de la méthodologie mise en œuvre pour définir son positionnement dans la nouvelle grille de classification.

Le positionnement retenu doit faire l'objet d'une information de la part de l'employeur auprès du salarié, avant le 31 décembre 2019, dans un cadre défini par l'AGC.

En cas de désaccord par le salarié sur le positionnement qui ressort de la procédure décrite, il peut solliciter un entretien auprès de son employeur.

Cet entretien peut aboutir à 3 situations :

- face aux éléments présentés par le salarié sur sa situation, l'employeur accepte de revoir le positionnement ;

ou

- après explication de l'employeur, le salarié reconnaît la légitimité du positionnement qui a été fait ;

ou

- le salarié est en total désaccord avec l'employeur et s'estime injustement positionné.

Si le salarié reste en désaccord avec son employeur à l'issue de l'entretien, il a la faculté de solliciter l'avis d'une commission nationale *ad hoc* composée des représentants syndicaux des salariés et de la délégation patronale UNARTI.

Fait à Paris, le 16 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### DIAGRAMME SYNTHÈSE DE MÉTHODOLOGIE DE CLASSIFICATION

