

## **Avenant n° 06-24 du 17 décembre 2024** relatif aux dispositions spécifiques pour le palier 4

NOR : ASET2550043M

IDCC : 1261

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**ELISFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNSSSSS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les systèmes de rémunération et de classification ont été modifiés par l'avenant n° 10-22 « Révision des systèmes de classification et de rémunération » du 6 décembre 2022, et son avenant n° 1 du 2 octobre 2023, étendus par un arrêté d'extension publié le 16 décembre 2023.

Par la signature de cet avenant, les partenaires sociaux modifient les dispositions de la convention collective afin d'introduire un quatrième palier pour l'acquisition de compétences afin de valoriser les salariés ayant une ancienneté importante au sein de leur emploi repère.

### **Article 1<sup>er</sup> | Cadre juridique**

Le présent avenant a pour objet de modifier et de remplacer l'article 1.2.2.1 « Définition » du chapitre V « Système de rémunération » et de créer une annexe II *bis* « Mesures transitoires pour l'application du palier 4 » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

### **Article 2 | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les règles relatives aux dispositions spécifiques du palier 4, s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de

prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « Dispositions relatives au palier 4 » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### Article 3 | **Modification de l'article 1.2.2.1 du chapitre V**

L'article 1.2.2.1 du chapitre V intitulé « Définition » est rédigé comme suit :

#### « 1.2.2.1. Définition

Pour les partenaires sociaux, l'acquisition de compétences est conditionnée par les deux éléments suivants :

- un nombre minimum de journées de formation suivies par le salarié. Les partenaires sociaux précisent qu'une journée de formation équivaut à 7 heures ;
- l'évaluation de l'acquisition de compétences en lien avec le poste, réalisée par l'employeur ou son représentant au moment de l'entretien annuel d'évaluation.

Afin de valoriser l'acquisition de compétences dans l'emploi repère, les partenaires sociaux ont défini 4 paliers. Chaque palier ouvre droit à un nombre de points défini à l'article 1.2.2.2 du présent chapitre.

Le salarié pourra progresser tout au long de sa carrière professionnelle au sein des quatre paliers.

Les journées de formation suivies sont comptabilisées par l'employeur dès lors qu'elles remplissent les conditions du présent article. L'acquisition des compétences est évaluée par l'employeur ou son représentant lors de l'entretien annuel d'évaluation tel que mis en place par l'article 2 du chapitre V de la présente convention.

La comptabilisation des journées de formation et l'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant lors de l'entretien annuel d'évaluation doivent être réalisées tous les 24 mois de travail effectif ou assimilé du salarié au sein d'un même palier. En cas de changement de palier, le délai de 24 mois de travail effectif ou assimilé commence à courir à compter de ce changement.

#### Conditions générales pour passer au palier supérieur du 1 au 4

Les règles pour passer d'un palier à l'autre sont identiques aux 4 paliers et sont les suivantes :

- voir suivi des journées de formation dans les conditions suivantes :

Temps de travail	Journées de formation
Seuil 1 : du temps de travail du salarié < 0,23 équivalent temps plein (ETP)	2,5 journées
Seuil 2 : 0,23 ETP ≤ du temps de travail du salarié < 0,50 ETP	5 journées
Seuil 3 : 0,50 ETP ≤ du temps de travail du salarié	10 journées

Il s'agit de toutes formations, dès lors qu'elles ont été validées par l'employeur en lien avec l'emploi ou les missions de l'entreprise.

Ces formations doivent être financées notamment par les fonds légaux ou conventionnels. Les formations s'entendent hors conférences colloques et séminaires ;

- l’entretien annuel d’évaluation mené par l’employeur ou son représentant selon une grille d’entretien paritaire, fournie par la branche, apprécie le degré de compétences acquises par le salarié en lien avec le poste ;
- le salarié a 72 mois de travail effectif ou assimilé dans le palier, sauf passage anticipé dans les conditions précisées ci-après.

### **Passage anticipé au palier supérieur**

Un passage anticipé au palier supérieur est possible. En effet, l’employeur peut proposer un passage anticipé vers le palier supérieur à un salarié qui remplit les deux premières conditions susmentionnées après 24 mois de travail effectif ou assimilé passé dans le palier. Le salarié peut également en faire la demande auprès de son employeur. La décision revient à l’employeur. »

## **Article 4 | Mesures transitoires**

Une annexe spécifique intitulée « Annexe II *bis* “Mesures transitoires pour l’application du palier 4” » est dédiée à la mise en place du palier 4 pour les salariés titulaires d’un contrat de travail au moment de l’application du présent avenant.

L’annexe II *bis* « Mesures transitoires pour l’application du palier 4 » sera composée de 3 articles.

### **« Preamble**

La présente annexe s’applique exclusivement aux salariés placés dans le palier 3 lors du changement du système de classification au 1<sup>er</sup> janvier 2024, en application de l’annexe II “Mesures transitoires changement de systèmes” de la présente convention collective.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d’application**

Les dispositions de la présente annexe s’appliquent uniquement aux salariés placés au sein du palier 3 au 1<sup>er</sup> janvier 2024, ayant une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé au 31 décembre 2023.

### **Article 2 | Acquisition de compétences dans l’emploi repère : mise en place du palier 4 pour les salariés n’ayant pas changé d’emploi repère sur l’année 2024**

#### **2.1. Détermination du nombre de points**

Ces dispositions visent les salariés remplissant les trois conditions cumulatives suivantes :

- les salariés placés au sein du palier 3, au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé ;
- n’ayant pas changé d’emploi repère au cours de l’année 2024.

Pour ces salariés l’employeur devra, au 31 décembre 2024 :

- reprendre le nombre de mois d’ancienneté (au sens de travail effectif ou assimilé) au sein de l’ancien emploi repère obtenus au 31 décembre 2023 permettant d’attribuer des points conformément à l’article 1.2.1 de l’annexe II “Mesures transitoires changement de systèmes” ;
- les additionner au nombre de mois d’ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) passés dans l’emploi repère en cours, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Une fois le calcul précédent réalisé, l’employeur devra en fonction du nombre de mois de travail effectif ou assimilé positionner le salarié dans le tableau ci-dessous.

Le nombre de points figurant dans le tableau devront être ajouté au total de points précédemment acquis au titre de l'acquisition de compétences.

Palier	Mois de travail effectif ou assimilé	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié <sup>[1]</sup> < 0,23 ETP	0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié <sup>[1]</sup> < 0,50 ETP	Temps de travail <sup>[1]</sup> ≥ 0,50 ETP
Palier 4	Supérieure ou égale à 228 mois	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 240 mois	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 252 mois	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 264 mois	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 276 mois	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 288 mois	3,8	7,5	15

[1] Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

## 2.2. Date de versement des points

Les points déterminés en application de l'article 2.1 de la présente annexe doivent être versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, mensuellement par douzième, conformément à l'article 1.2 du chapitre V qui prévoit que l'acquisition de compétences est valorisée par l'attribution de points. Elle est annuelle et exprimée en euros.

## 2.3. Sort de l'indemnité de maintien de salaire

L'indemnité de maintien de salaire déterminée en fonction de l'article 1.3.2.1 de l'annexe II "Mesures transitoires changement de systèmes" de la présente convention collective sera réduite à proportion des points acquis au titre du palier 4.

## Article 3 | Acquisition de compétences dans l'emploi repère : mise en place du palier 4 pour les salariés ayant changé d'emploi repère au cours de l'année 2024

### 3.1. Détermination du nombre de points

Cet article vise :

- les salariés placés au sein du palier 3 au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- ayant, au 31 décembre 2023, une ancienneté supérieure à 216 mois de travail effectif ou assimilé ;
- ayant changé d'emploi repère au cours de l'année 2024.

Pour ces salariés, l'employeur devra, au 31 décembre 2024 :

- décompter le nombre de mois d'ancienneté (au sens de temps de travail effectif ou assimilé) passé dans l'emploi repère en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2024 jusqu'au mois de changement d'emploi repère. Si le changement d'emploi repère intervient en cours de mois, ce mois n'est pas intégré dans le décompte ;
- les additionner au nombre de mois d'ancienneté (au sens de travail effectif ou assimilé) au sein de l'ancien emploi repère obtenus au 31 décembre 2023 permettant d'attribuer des points conformément à l'article 1.2.1 de l'annexe II "Mesures transitoires changement de systèmes".

Après avoir effectué le calcul, l'employeur devra positionner, grâce au tableau ci-après, le salarié en fonction du nombre de mois de travail effectif ou assimilé pour déterminer le nombre de points à verser.

Palier	Mois de travail effectif ou assimilé	Nombre de points		
		Temps de travail du salarié <sup>[1]</sup> < 0,23 ETP	0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié <sup>[1]</sup> < 0,50 ETP	Temps de travail <sup>[1]</sup> ≥ 0,50 ETP
Palier 4	Supérieure ou égale à 228 mois	0,6	1,3	2,5
	Supérieure ou égale à 240 mois	1,3	2,5	5
	Supérieure ou égale à 252 mois	1,9	3,8	7,5
	Supérieure ou égale à 264 mois	2,5	5	10
	Supérieure ou égale à 276 mois	3,1	6,3	12,5
	Supérieure ou égale à 288 mois	3,8	7,5	15

[1] Il est précisé que le temps de travail à prendre en compte est le temps de travail contractuel du salarié au 31 décembre 2024, à l'exception des salariés en temps partiel thérapeutique ou en congés parental avec réduction du temps de travail. Pour ces deux cas, l'employeur devra se référer au temps de travail contractuel antérieur à ces situations.

### 3.2. Date de versement des points

Les points déterminés en fonction du tableau de l'article 3.1 de la présente annexe sont versés, sur la paie de janvier 2025, au titre d'une prime, en une seule fois, au prorata des mois passés dans l'emploi repère avant le changement au cours de l'année 2024, afin de solder l'ancienneté acquise au titre de l'ancien emploi repère. »

## Article 5 | Révision

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales.

## Article 6 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

*Fait au Kremlin-Bicêtre, le 17 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)