



**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI
DE L'AVENANT 43
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A
DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°01/2021 du 14 décembre 2021

AFFAIRE EN CONCILIATION

Litige concernant : reprise d'ancienneté dans l'emploi et ECR ancienneté

Appuyé par : USB Domicile

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1er octobre 2021, une structure a procédé aux travaux pour :

- calculer l'ancienneté dans l'emploi, afin de déterminer la catégorie, le degré et l'échelon des salariés à compter du 1^{er} octobre 2021.
- calculer l'ancienneté dans la branche, pour le calcul de l'ECR ancienneté.

- Dans le cadre du calcul de l'ancienneté dans l'emploi occupé au moment du reclassement : Suite à l'application de dispositions plus favorables dans la structure au moment de l'embauche et précédant l'avenant 43, l'employeur a eu une pratique plus favorable que les dispositions conventionnelles : il a procédé à une « reprise de l'ancienneté dans l'emploi "toutes branches confondues" formalisée lors de l'embauche.

Au moment du reclassement au 1^{er} octobre 2021, pour déterminer l'échelon du salarié, l'employeur a fait une reprise de l'ancienneté toutes branches confondues, tel qu'appliqué précédemment.

- Dans le cadre du calcul de l'ancienneté dans la branche, pour l'ECR ancienneté : La structure a repris l'ancienneté réelle dans la branche (quel que soit l'emploi occupé) pour chaque salarié, pour déterminer l'ECR "ancienneté », conformément aux dispositions de l'avenant 43. Certains représentants syndicaux demandent à ce que l'ECR ancienneté soit calculé sur la base de l'ancienneté dans l'emploi toutes branches confondues.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

Pour le calcul de l'ancienneté dans l'emploi, les salariés ont bénéficié d'une reprise d'ancienneté plus favorable que celle prévue par les dispositions conventionnelles. Cet élément a été repris pour la détermination de leur échelon.

Par contre concernant le calcul de l'ancienneté pour l'ECR ancienneté, l'article 19.1 de l'avenant 43 prévoit que l'ECR ancienneté est « *lié à l'ancienneté dans la Branche* ». Cette notion d'ancienneté dans la branche est une notion nouvelle, qui vient valoriser la fidélité dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile.

Le guide paritaire vient préciser cette notion et les règles de calcul en indiquant que « *l'ECR ancienneté est lié à l'ancienneté dans la branche, quel que soit l'emploi occupé. Cette ancienneté traduit le parcours professionnel du ou de la salariée en reprenant le ou les différents emplois occupés dans une ou des structures de la branche* ». (extrait du guide paritaire p 9).

Les règles de calcul de l'ECR ancienneté sont bien basées sur l'ancienneté dans la branche et n'ont pas à être basées sur l'ancienneté dans l'emploi toutes branches confondues.

REPONSE DE LA COMMISSION

La commission rappelle qu'il est nécessaire de distinguer les différents types d'ancienneté. Pour le calcul de l'ancienneté dans l'emploi, les salariés ont bénéficié d'une reprise d'ancienneté plus favorable que celle prévue par les dispositions conventionnelles. Cet élément a été repris pour la détermination de leur échelon.

Par contre concernant le calcul de l'ancienneté pour l'ECR ancienneté, l'article 19.1 de l'avenant 43 prévoit que l'ECR ancienneté est « *lié à l'ancienneté dans la Branche* ». Cette notion « d'ancienneté dans la branche » est une notion nouvelle, qui vient valoriser la fidélité dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile.

Le guide paritaire vient préciser cette notion et les règles de calcul en indiquant que « *l'ECR ancienneté est lié à l'ancienneté dans la branche, quel que soit l'emploi occupé. Cette ancienneté traduit le parcours professionnel du ou de la salariée en reprenant le ou les différents emplois occupés dans une ou des structures de la branche* ». (extrait du guide paritaire p 9).

Les règles de calcul de l'ECR ancienneté sont bien basées sur l'ancienneté dans la branche et n'ont pas à être basées sur l'ancienneté dans l'emploi toutes branches confondues.

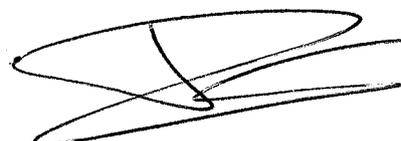
En complément la commission rappelle, comme cela est précisé dans le guide paritaire p 55, que « *dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, à emploi équivalent, il ne doit pas y avoir de réduction de la rémunération* ». A cet effet, le guide paritaire précise les modalités de comparaison entre le salaire brut mensuel versé avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43 et le salaire versé à partir du 1er octobre 2021.

Enfin, la commission rappelle que les dispositions de la convention collective de Branche peuvent être complétées par l'employeur par des dispositions extraconventionnelles plus favorables.

Pour le collège employeurs
USB-Domicile



Pour le collège salarié





**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI
DE L'AVENANT 43
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A
DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°02/2022 du 18 janvier 2022

AFFAIRE EN CONCILIATION

Litige concernant : absence de réponses écrites de l'employeur empêchant la saisie de la commission de recours

Appuyé par : Force Ouvrière

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43-2020 au 1^{er} octobre 2021, l'article 3 instaure une commission paritaire nationale de recours et de suivi.

Cette commission a comme but l'examen des recours liés au reclassement des salariés dans la nouvelle classification.

Pour saisir la commission la liste des documents est mentionnée dans l'article.

Certains employeurs ne fournissent pas ses documents écrits indispensable à la saisie de la commission.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

L'employeur a obligation d'apporter une réponse écrite au salarié qui demande les documents cités dans l'article 3 de l'avenant 43-2020 :

La partie qui saisit la commission doit fournir :

- *une fiche descriptive précise sur la finalité du poste occupé, avant le reclassement, ses missions et activités,*
- *le dernier bulletin de salaire avant reclassement, ainsi que le contrat de travail,*
- *la lettre de contestation du reclassement envoyée par le ou la salariée à son employeur,*
- *la réponse de l'employeur.*

Se soustrayant à cette obligation, il empêche la possibilité au salarié de saisir ladite commission.

REPONSE DE LA COMMISSION

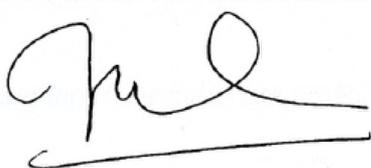
Le salarié formule sa contestation et sa demande de documents par lettre remise en main propre contre décharge ou recommandée avec accusé de réception ou tout autre moyen permettant de prouver la transmission de la demande à l'employeur (ex : envoi par mail avec accusé de réception).

L'employeur fournit, tous les documents listés à l'article 3 de l'avenant 43, idéalement dans les 15 jours et au plus tard dans un délai d'un mois maximum suivant la demande écrite du salarié.

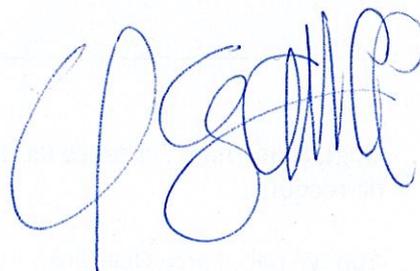
L'absence de réponse et/ou de transmission des documents dans un délai d'un mois maximum, n'empêche pas le salarié de saisir la commission, lorsqu'aucun accord n'a été trouvé localement. Le salarié joindra à son dossier la preuve de sa demande des documents à l'employeur (AR, accusé de remise...).

La commission rappelle que le salarié peut toujours saisir le conseil des prud'hommes.

**Pour le collège employeurs
USB-Domicile**



Pour le collège salarié





**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI
DE L'AVENANT 43
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A
DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°03/2022 du 3 février 2022

AFFAIRE EN CONCILIATION

Litige concernant : ECR DIPLOME
Appuyé par : CGT

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

Depuis la signature de l'avenant n°43/2020 en février 2020, le niveau de certains diplômes en lien avec la nomenclature des certifications professionnelles a évolué. Ainsi, le diplôme d'état d'aide-soignant (e) anciennement en niveau 3 est passé en niveau 4, en juin 2021. Il en est de même pour le diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture, anciennement en niveau 3 passé aussi en niveau 4, en septembre 2021.

Les salariés étant titulaires de ces diplômes d'état en lien avec leurs métiers, bénéficient d'un ECR diplôme, pérenne et personnel dont le montant est en correspondance avec le nouveau niveau du diplôme.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

En vertu de l'article 19.1 de l'Av.43, les salarié (es) exerçant le métier d'aide-soignant(es) bénéficie de l'ECR diplôme de niveau 4 proratisé au temps de travail et ce depuis l'application de l'avenant 43 , le 1^{ER} octobre 2021

Enfin, la commission rappelle que les dispositions de la convention collective de Branche peuvent être complétées par l'employeur par des dispositions extraconventionnelles plus favorables.

REPOSE DE LA COMMISSION

Pour rappel, à la différence de la précédente classification dans laquelle la reconnaissance du diplôme était intégrée dans les coefficients de la grille de classification, les partenaires sociaux ont fait le choix de valoriser le diplôme par l'attribution d'un élément complémentaire de rémunération.

Cet ECR diplôme correspond à l'attribution d'un nombre de points qui augmente proportionnellement avec le niveau de diplôme lié à la nomenclature des certifications professionnelles.

Pour obtenir l'ECR diplôme, le ou la salarié(e) doit être titulaire d'un diplôme reconnu par la branche et en lien avec les missions exercées, dans ce cas, le montant de l'ECR sera le suivant :

- diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) : 11 points
- diplôme de niveau 4 (anciennement niveau IV) : 12 points
- diplôme de niveau 5 (anciennement niveau III) : 14 points
- diplôme de niveau 6 (anciennement niveau II) : 15 points
- diplôme de niveau 7 ou 8 (anciennement niveau I) : 17 points

Il est précisé que pour les salarié.es à temps partiel, l'ECR sera calculé au prorata du temps de travail.

Si le niveau d'un diplôme reconnu par la branche évolue dans les niveaux des certifications professionnelles, cette évolution doit se traduire automatiquement dans le montant de l'ECR diplôme conformément aux dispositions de l'article 19 .1 du Titre III de la CCB.

En juin 2021 et en septembre 2021, les diplômes d'aide-soignante et d'auxiliaire de puériculture sont passés du niveau 3 au niveau 4 de la nomenclature des certifications professionnelle. Ainsi, les salariés titulaires de ces diplômes d'Etat et à la condition qu'ils soient en lien avec les missions qu'ils exercent, doivent se voir attribuer depuis le 1^{er} octobre 2021, un ECR Diplôme d'un montant de 12 points. Ils doivent présenter à leur employeur le document justifiant de la détention du diplôme.

**Pour le collège employeurs
USB-Domicile**



**Pour le collège salarié
Force Ouvrière**





**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI
DE L'AVENANT 43
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A
DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°04/2022 du 8 mars 2022

AFFAIRE EN CONCILIATION

Litige concernant : attribution des ECR cadre complexité.

Appuyé par : CFDT Santé-Sociaux

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1er octobre 2021, certain.e.s salarié.e.s de la catégorie cadre ont vu leurs revenus amputés de primes qui n'ont pas été converties en éléments complémentaires de rémunération :

Ainsi, certain.e.s salarié.e.s, maintenant classé.e.s Filière Support, Catégorie Cadres Degré 1 ou 2 ne se voient pas appliquer l'ECR Cadre Complexité au motif que l'ancienneté requise ne pourra être atteinte qu'au 1 octobre 2022.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

En vertu de l'article 19.3 de l'Av.43, les salarié.es de la Catégorie Cadre de la Filière Support et de la Filière d'Intervention peuvent bénéficier d'ECR spécifiques. Leur nature et leurs conditions d'attribution sont décrites dans le Guide Paritaire d'Application à partir de la page 69.

L'ECR Complexité est soumis à l'activité développée, mais aussi à une condition d'ancienneté dans le poste. Dans le cas d'espèce, l'employeur refuse d'examiner plus avant les conditions d'attribution de cet ECR au motif que l'ancienneté dans le poste se calcule à partir de la mise en application de l'avenant 43 et ne peut par conséquent pas atteindre les douze mois requis dans le poste.

De ce qui est rappelé dans l'Avis d'Interprétation n° XX/2021, c'est pourtant bien l'ancienneté dans l'emploi qui doit être reconnue y compris celle avant l'application de l'avenant 43 pour le

positionnement dans le nouveau système. Elle devrait donc également être reconnue pour l'attribution de cet ECR.

En conséquence, l'attribution des ECR Cadre s'applique de plein droit dès lors que les salarié.e.s sont classés dans cette catégorie d'emploi.

Comme cela est précisé dans le guide paritaire p 55, que « *dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, à emploi équivalent, il ne doit pas y avoir de réduction de la rémunération.* ». A cet effet, le guide paritaire précise les modalités de comparaison entre le salaire brut mensuel versé avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43 et le salaire versé à partir du 1er octobre 2021.

Les dispositions de la convention collective de Branche peuvent être complétées par l'employeur par des dispositions extraconventionnelles plus favorables.

REPONSE DE LA COMMISSION

Le texte de l'avenant 43 a introduit dans la Convention Collective les dispositions qui pré-existaient depuis juin 2005 concernant la Prime dite « de Complexité » ou « Prime C », devenue ECR Complexité à compter du 1^{er} octobre 2021.

Pour rappel, le bénéfice de l'ECR complexité se fait en fonction :

- **de l'ancienneté dans l'emploi** : 12 mois minimum d'ancienneté dans l'emplois sont requis et
- **de l'activité développée** sur la base de :
 - critères **quantitatifs spécifiques aux activités opérationnelles d'une part, et aux activités administratives d'autre part** :
 - Pour les activités dites « opérationnelles » le critère quantitatif est fonction du chiffre d'affaires développé pour chaque activité par la structure.
 - le seuil de déclenchement est fixé à 45000 € par an,
 - l'activité doit exister depuis au moins 24 mois et faire partie de la liste.
 - Pour les activités dites « administratives » il n'existe pas de seuil de déclenchement ni de notion de durée d'existence.

Exemple :

Un responsable du service comptabilité/paye, à temps plein, d'une structure de 750 salariés, quel que soit son Degré ou son Echelon dans la classification et après 1 an d'ancienneté dans l'emploi de la Branche se verra attribuer un ECR Cadre de « Complexité » de 56 points.

- **Critères qualitatifs** qui relèvent du pouvoir souverain du conseil d'administration et sont appréciés en fonction de l'implication du ou de la salariée notamment dans :
 - le développement et la gestion proprement dite des activités,
 - le développement d'activités nouvelles,
 - la qualité du service rendu,
 - la qualité de la gestion des ressources humaines, notamment par la réduction significative de la précarité de l'emploi (par exemple : limitation du nombre de contrats

à durée déterminée, et de contrats de travail à temps partiel non choisi, effort dans la qualification des salariés).

Les critères quantitatifs et qualitatifs sont cumulatifs pour l'attribution de l'ECR complexité.

Attention

Pour attribuer l'ECR « complexité », il faut prendre en compte les éléments suivants :

- pour le ou la responsable d'entité, le ou la directrice d'entité et le ou la directrice générale d'entité : seules les activités dites « opérationnelles » de la structure comptent.
- pour le ou la directrice de fédération départementale, seules les activités dites « opérationnelles » comptent dès lors qu'il ou elle les gère. Cependant, seule une activité sera comptabilisée si au sein de l'entité juridique ou de la fédération départementale, sont dénombrées trois activités identiques recensées dans trois services ou trois associations différentes. Les chiffres d'affaire réalisés dans chacun de ces trois services ou associations pour cette même activité seront additionnés, afin de savoir si le seuil économique de déclenchement est atteint.
- pour le ou la responsable de service et le ou la directrice de service, le ou la chef.fe de service, le ou la psychologue, le médecin ou la doctoresse, le médecin coordinateur ou la doctoresse coordinatrice : sont prises en compte les activités dites « opérationnelles » et les activités dites « administratives » dès lors que le ou la salariée est responsable devant son ou sa directrice de l'activité en question par le biais d'une délégation de pouvoir.

Exemple :

Un responsable du service aux personnes âgées, à temps plein, d'une structure de 1000 salariés, après 1 an d'ancienneté dans l'emploi de la Branche, se verra attribuer un ECR Cadre de « Complexité » de 56 points.

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

Au moment du reclassement, soit au 1^{er} octobre 2021, un.e salarié qui :

- a une **ancienneté dans l'emploi** d'au moins 12 mois ;
- **bénéficiait auparavant de la prime de complexité** ;
- répond toujours aux critères quantitatifs et qualitatifs précisés ci-dessus ;

doit se voir attribuer l'ECR complexité.

Au 1^{er} octobre, l'ancienneté dans l'emploi à prendre en compte dans l'ECR complexité est la même que celle qui permet la détermination de l'échelon du ou de la salarié.e. Elle s'apprécie à partir de la date d'accès à l'emploi occupé par le salarié.

**Pour le collège employeurs
USB-Domicile**



**Pour le collège salarié
Force Ouvrière**





**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI
DE L'AVENANT 43
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A
DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°05/2022 du 8 mars 2022

AFFAIRE EN CONCILIATION

Litige concernant : attribution des ECR cadre responsabilité.

Appuyé par : CFDT Santé-Sociaux

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1^{er} octobre 2021, certain.e.s salarié.e.s de la catégorie cadre ont vu leurs revenus amputés de primes qui n'ont pas été converties en éléments complémentaires de rémunération :

En l'espèce, l'ECR Responsabilité se voit refusé à certain.e.s salarié.e.s au motif que ces salarié.e.s n'ont pas de fonction de direction.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

En vertu de l'article 19.3 de l'Av.43, les salarié.es de la Catégorie Cadre de la Filière Support et de la Filière d'Intervention peuvent bénéficier d'ECR spécifiques. Leur nature et leurs conditions d'attribution sont décrites dans le Guide Paritaire d'Application à partir de la page 69.

En l'espèce, l'ECR Responsabilité se voit refusé à certain.e.s salarié.e.s au motif qu'elles ou ils n'ont pas de fonction de direction.

Le Guide paritaire d'application de l'avenant 43 rappelle, page 69, que l'ECR Responsabilité est attribué « en fonction de la responsabilité du ou de la salariée, c'est à dire en fonction du nombre de salariés équivalent temps plein (ETP) entrant dans le champ d'intervention du cadre. » Ce qui signifie qu'il n'est pas attribué en fonction de l'appellation du poste occupé par le ou la salarié.e, mais en fonction de ses responsabilités

L'exemple 58 du Guide Paritaire d'Application, utilisant le cas d'un « responsable du service « prestation » » qui n'est donc pas directeur, prouve par lui-même que l'interprétation de l'employeur est erronée.

En conséquence, l'attribution de l'ECR Cadre Responsabilité s'applique de plein droit dès lors que les salarié.e.s sont classé.e.s dans cette catégorie d'emploi et exercent ces responsabilités.

Il est précisé dans le guide paritaire p 55, que « *dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, à emploi équivalent, il ne doit pas y avoir de réduction de la rémunération.* ». À cet effet, le guide paritaire précise les modalités de comparaison entre le salaire brut mensuel versé avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43 et le salaire versé à partir du 1^{er} octobre 2021.

Les dispositions de la convention collective de Branche peuvent être complétées par l'employeur par des dispositions extraconventionnelles plus favorables.

REPONSE DE LA COMMISSION

L'ECR responsabilité est un ECR spécifique aux cadres. Comme l'indique l'article 19.3 du Titre III de la CCB, il est attribué en fonction de la responsabilité du ou de la salariée, c'est à dire en fonction du nombre de salariés équivalent temps plein (ETP) entrant dans le champ d'intervention du cadre qu'il soit en degré 1 ou en degré 2.

Le texte conventionnel comme le guide paritaire de l'avenant 43, distinguent la situation des cadres qui ont la responsabilité de la direction de l'entité de celle des cadres qui ont la responsabilité de diriger un ou plusieurs services.

Ainsi :

- pour les postes de responsable d'entité, directeur.trice d'entité et de directeur.trice général.e d'entité : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de la responsabilité de l'encadrant.e **sur l'ensemble des salarié.es de la structure en équivalent temps plein.**

Exemple :

Un directeur d'une entité employant 65 salariés équivalents temps plein (ETP) se verra attribué un ECR Cadre de « responsabilité » de 80 points.

- pour les postes de responsable de service et de directeur.trice de service, le ou la chef.fe de service, le ou la psychologue, le médecin ou la doctoresse, le médecin coordinateur ou la doctoresse coordinatrice : l'ECR Responsabilité est **versé en fonction de l'autorité directe de l'encadrant.e sur le personnel de son service.**

Exemple :

Un responsable du service « prestation » d'une entité employant 800 salariés équivalent temps plein (ETP) mais encadrant directement 5 salariés se verra attribuer un ECR Cadre de « responsabilité » de 15 points et ce quelle que soit son ancienneté dans la structure ou dans la Branche.

Cet ECR est attribué dès l'embauche du ou de la salariée s'il ou elle remplit les conditions d'attribution.

Afin de déterminer si un cadre, autre que le/la responsable d'entité, directeur.trice d'entité ou directeur.rice général.e d'entité, peut se voir attribuer l'ECR, il est nécessaire de déterminer le nombre (en ETP) de salariés qui sont placés sous son autorité directe.

À l'instar de ce qui se faisait pour l'ancienne prime de responsabilité, la notion d'« *autorité directe* » correspond à une relation hiérarchique entre deux collaborateurs (N et N+1), notamment matérialisée dans l'organigramme de la structure.

Si l'autorité directe est avérée sur un nombre de salarié en ETP correspondant aux tranches définies par l'avenant 43, le/la salarié.e devra se voir attribuer l'ECR responsabilité selon les conditions définies par l'article 19.3 du Titre II de la CCB.

**Pour le collège employeurs
USB-Domicile**



**Pour le collège salarié
Force Ouvrière**





COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI
DE L'AVENANT 43
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A
DOMICILE DU 21 MAI 2010

Avis n°06/2022 du 08 mars 2022

AFFAIRE EN CONCILIATION

Litige concernant : reclassement en échelon 3
Appuyé par : Force Ouvrière

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

La responsable hiérarchique a procédé à un entretien d'évaluation pour donner suite à la demande de la salariée qui contestait son reclassement. Cette évaluation reconnaît que la salariée est en parfaite maîtrise de son poste et doit être classée en Échelon 3.

L'employeur ne prend pas en compte le résultat de cette évaluation et maintient la salariée dans un échelon inférieur à celui issu de l'évaluation réalisé par l'encadrant du salarié.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

L'avenant 43-2020 stipule dans les conditions de passage d'échelon : « **Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11** ».

La décision de positionnement en Échelon 3 rendue par l'encadrement doit être suivie par l'employeur.

REPONSE DE LA COMMISSION

L'article 3 de l'avenant 43 prévoit :

« *Chaque salarié.e est reçu.e, au moins tous les deux ans, par l'employeur ou son ou sa représentante dûment mandaté.e, en entretien pour une évaluation selon les dispositions prévues de la partie II du présent titre.* »

Les grilles de classification précisant les conditions de passage d'échelon au sein de l'avenant 43 prévoient :

« *Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.* »

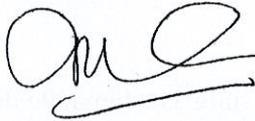
Les grilles paritaires d'évaluation mettent en œuvre ces dispositions de la manière suivante (notice) :

« *A l'issue de l'entretien, l'encadrant doit proposer un positionnement du salarié dans un Echelon.*

La proposition est ensuite soumise à l'employeur pour avis et validation. Une copie de la grille d'évaluation validée est remise au salarié. »

Il en résulte que si l'employeur peut mandater l'encadrant pour mener les évaluations selon l'organisation de sa structure, la décision de classement du salarié relève *de sa seule responsabilité*. Il revient donc *exclusivement* à l'employeur, *sauf délégation expressément consentie sur ce point à l'encadrant et formalisée*, de valider *in fine* le positionnement du salarié selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11 de l'avenant n°43. Si l'employeur ne suit pas la proposition de positionnement de l'encadrant qui a réalisé l'évaluation, il devra motiver les raisons de son désaccord.

**Pour le collège employeurs
USB-Domicile**



**Pour le collège salarié
CFDT**





**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI
DE L'AVENANT 43
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A
DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°07/2022 du 12 mai 2022

AFFAIRE EN CONCILIATION

Litige concernant : Déclenchement automatique de l'entretien d'évaluation pour le passage en échelon 3

Appuyé par : CFDT Santé-Sociaux

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

Il y a une automaticité du passage en échelon 2 dès lors que les conditions de mois de pratique ou d'heures de formation en lien avec les missions principales de l'emploi générique occupé sont réunies. De la même façon, le déclenchement d'un entretien d'évaluation pour passage en échelon 3 doit être automatique dès lors que les conditions d'ancienneté et de formation sont réunies.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

Le Guide paritaire a statué sur le fait l'organisation du premier entretien doit se faire dans les 2 ans après la mise en application de l'avenant 43, c'est-à-dire à partir du 1^{er} octobre 2021 et jusqu'au 30 septembre 2023.

- *A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 une évaluation doit être réalisée au moins tous les deux ans : « Chaque salarié.e est reçu.e au moins tous les deux ans, par l'employeur ou son ou sa représentante dûment mandaté.e, en entretien pour une évaluation ». L'entretien d'évaluation prévu par l'avenant 43, devient obligatoire à compter du 1^{er} octobre 2021 et il doit être réalisé dans les deux ans qui suivent. Les grilles d'évaluation construites par les partenaires sociaux (article 3) permettent de réaliser l'évaluation des compétences de chaque salarié et de le positionner dans un Degré ainsi que dans un Echelon.*

Le guide paritaire vient préciser, page 25 :

- *Si dans l'intervalle de 2 ans entre les entretiens d'évaluation, une des conditions de passage d'Echelon automatique est acquise (nombre de mois de pratique ou heures de formation en lien avec l'emploi exercé) il est nécessaire de procéder au changement d'Echelon.*

Cela sous-entend, qu'à tout moment, un salarié qui a toutes les conditions requises pour prétendre à un échelon supérieur, peut solliciter un entretien d'évaluation.

RÉPONSE DE LA COMMISSION

Les salariés classés à l'échelon 2 sont éligibles à l'échelon 3 s'ils répondent aux conditions de nombre d'années de pratique (ancienneté dans l'emploi) ou d'heures de formation prévues par l'avenant 43 pour y accéder.

Pour autant, l'accès à l'échelon 3 n'est pas automatique : il est subordonné à « *l'appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi y compris lors de situations imprévues* » (articles 13 à 18 de l'avenant 43).

Ainsi l'entretien d'évaluation réalisé à partir des grilles paritaires prévues à cet effet est une condition de passage en échelon 3 puisqu'il a pour objectif d'évaluer de la parfaite maîtrise ou non de l'ensemble des missions de l'emploi.

Le guide paritaire prévoit « *qu'à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 (soit à compter du 1^{er} octobre 2021) une évaluation doit être réalisée au moins tous les deux ans* ».

Si les conditions d'éligibilité à l'échelon 3 sont remplies dans l'intervalle de deux ans entre les entretiens d'évaluation, le salarié concerné peut solliciter l'organisation de son entretien d'évaluation de façon anticipée. Cette demande devra être formulée par écrit (courrier, mail).

L'entretien d'évaluation devra être tenu dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande.

**Pour le collège employeurs
USB-Domicile**



**Pour le collègue salarié
Force Ouvrière**





**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI
DE L'AVENANT 43
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A
DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°08/2022 du 25 mai 2022

AFFAIRE EN CONCILIATION

Litige concernant : ECR pérennes – Modalités de proratisation en cas de travail à temps partiel
Appuyé par : CFDT Santé-Sociaux

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

Les ECR diplômés et anciennetés sont des ECR pérennes et personnels.

L'Article 19.1 du Titre III précise pour l'ECR Ancienneté que : « *Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au pro rata du temps de travail.* » La même formule est utilisée pour l'ECR Diplôme.

Les ECR pérennes et personnels sont-ils calculés sur le temps de travail contractuel, ou le temps de travail réellement effectué ?

POSITION INTERPRÉTATION DU DEMANDEUR

L'article 19 du Titre III précise que : « *Les éléments complémentaires de rémunération viennent compléter le salaire de base pour constituer le salaire minima hiérarchique.* »

Le Guide paritaire, page 66, explicite : « *Pour la détermination du taux horaire, il est tenu compte du salaire de base et, si le salarié les perçoit, des ECR pérennes et personnels ancienneté et diplôme.* »

L'Article 11 du Titre IV de la CCN précise bien que la durée du travail est un élément du contrat de travail.

Les ECR ancienneté et diplôme doivent donc être calculés sur le temps de travail contractuel.

REPONSE DE LA COMMISSION

Conformément au principe général d'équité de traitement prévu par le Code du Travail (article L3123-5), le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Ainsi et notamment, la rémunération du salarié à temps partiel est calculée proportionnellement à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent chez le même employeur, compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise.

Compte tenu de ce qui précède, ainsi que des dispositions de l'avenant 43 venu modifier la Convention Collective, et du Guide Paritaire :

- l'assiette de calcul de l'ECR Ancienneté est constituée du salaire de base du salarié, soit : coefficient x valeur du point x ETP contractuel ;
- l'ECR Diplôme est proratisé en fonction de l'ETP contractuel en cas de travail à temps partiel ;

Cette proratisation en fonction du temps de travail contractuel est sans incidence sur le taux horaire :

Exemple : soit deux salariés de la Filière Intervention, classés Employé D°2 échelon 2 – coefficient 359 ; le premier est à temps plein, l'autre à temps partiel (0,8 ETP contractuels)

Contrat de travail :	Salarié à temps complet – 1 ETP		Salarié à temps partiel – 0,8 ETP	
Salaire de base :	359 x 5,50€ x 1 ETP	1974,50€	359 x 5,50€ x 0,8 ETP	1579,60€
ECR Ancienneté 4%	1974,50€ x 4%	78,98€	1579,6€ x 4%	63,18€
ECR Diplôme 12 pts	12 x 5,50€	66,00€	12 x 5,50€ x 0,8 ETP	52,80€
Salaire min hiérach.		2.119,48€		1695,58
Taux horaire		13,97€		13,97€

Le taux horaire calculé en fonction du temps de travail contractuel ainsi que des ECR pérennes dont bénéficie le salarié est bien, *in fine*, strictement identique, que le salarié soit à temps partiel ou à temps plein, dans le respect des dispositions légales précitées.

**Pour le collège employeurs
USB-Domicile**



**Pour le collège salariés
FO**





**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI
DE L'AVENANT 43
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A
DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°09/2022 du 14 juin 2022

AFFAIRE EN CONCILIATION

Litige concernant : Déclenchement d'une indemnité différentielle en raison d'un nouveau coefficient de référence inférieur à celui appliqué avant l'avenant 43

Appuyé par : USB-Domicile

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

Suite au reclassement des salariés dans la nouvelle classification issue de l'avenant 43, certains professionnels se voient attribuer un coefficient inférieur à celui qui leur était applicable avant le 1^{er} octobre 2021.

Pour savoir si le salarié doit bénéficier d'une indemnité différentielle au 1^{er} octobre, la comparaison de sa rémunération avant/après doit se faire au niveau du salaire brut.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

Le fait que ce nouveau coefficient, et par conséquent, le nouveau salaire de base conventionnel soit inférieur au salaire conventionnel appliqué avant l'avenant 43 n'a pas pour conséquence le déclenchement d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle ne peut résulter que de la comparaison des salaires bruts avant/après, ce dernier devant inclure les ECR pérennes et personnels lorsque le salarié en bénéficie.

RÉPONSE DE LA COMMISSION

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, à emploi équivalent, il ne doit pas y avoir de réduction de la rémunération brute, à temps de travail identique et hors éléments variables.

Le système de rémunération en vigueur avant l'avenant 43 étant différent, le Guide Paritaire a précisé comment opérer la comparaison avant/après afin de s'assurer du respect de ce principe pour l'ensemble des salariés reclassés au 1^{er} octobre 2021.

La comparaison doit s'effectuer en prenant respectivement en compte les éléments suivants :

Eléments de salaire brut avenant 43	
Coefficient x valeur du point + le cas échéant : . la prime infirmier . les primes liées à l'encadrement	Nouveau coefficient x valeur du point + le cas échéant, les éléments complémentaires de rémunération (ECR) pérennes et personnels : - ECR ancienneté, - ECR diplôme, - ECR Cadres

(*) Le salaire brut pris en référence est le salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois précédant l'entrée en vigueur de l'avenant 43 : juillet, août et septembre 2021 ; L'ancienneté et le diplôme sont intégrés dans le coefficient.

Une fois les deux résultats obtenus, la comparaison doit permettre de s'assurer qu'il n'y a pas de réduction de la rémunération du salarié au 1er octobre 2021 du fait de l'avenant 43.

Cette comparaison avant/après s'entend de brut à brut. En effet, si l'ancienneté et le diplôme étaient intégrés dans le coefficient avant application de l'avenant 43, leur reconnaissance est valorisée séparément depuis le 1er octobre 2021 par les ECR.

Le nouveau salaire résultant de l'avenant 43 pris en compte pour effectuer la comparaison doit donc intégrer les ECR pérennes et personnels (ECR Diplôme, ECR Ancienneté, ECR Cadres le cas échéant) versés à compter du 1er octobre 2021 pour s'assurer que le taux brut horaire du salarié est bien maintenu à compter de cette date. A défaut, une indemnité différentielle est due.

⇒ **Exemple n°1** : soit une Secrétaire de Direction classée au 30/9/21 en Cat. D, coefficient 370 reclassée le 1/10/2021 en TAM D°1 Ech.1 de la filière support, coefficient 363 + ECR ancienneté 16%

<i>Avant l'avenant 43</i>		<i>Depuis l'avenant 43</i>	
Coefficient conventionnel	370 points	Coefficient conventionnel	363 points
Salaire de base pour 1 ETP	2.035 €	Salaire de base pour 1 ETP	1.996,50 €
		ECR Ancienneté 16%	319,44 €
Salaire brut mensuel	2.035 €	Salaire brut mensuel	2.315,94 €
Soit taux horaire brut	13,42 €	Soit taux horaire brut	15,27 €

Le nouveau taux horaire brut (15,27€) étant supérieur à l'ancien (13,42€), aucune indemnité différentielle n'est due même si le nouveau coefficient est inférieur à l'ancien.

⇒ **Exemple n°2** : soit une Responsable de Service classée au 30/9/21 en Cat. F, coefficient 549 reclassée le 1/10/2021 en Cadre D°1 Ech.2 de la filière Support, coefficient 507 + ECR ancienneté 8%. La salariée ne bénéficie pas de l'ECR diplôme.

<i>Avant l'avenant 43</i>		<i>Depuis l'avenant 43</i>	
Coefficient conventionnel	549 points	Coefficient conventionnel	507 points
Salaire de base pour 1 ETP	3.019,50 €	Salaire de base pour 1 ETP	2.788,50 €
		ECR Ancienneté 8%	223,08 €
Salaire brut mensuel	3.019,50 €	Salaire brut mensuel	3.011,58€
Soit taux horaire brut	19,91 €	Soit taux horaire brut	19,86 €

Le nouveau taux horaire brut (19,86€) étant inférieur à l'ancien (19,91€), une indemnité différentielle est due au salarié pour assurer le maintien de son salaire brut (3.019,50 – 3.011,58 = 7,92€ bruts).

Pour le collège employeurs
USB-Domicile



Pour le collège salariés
CFDT





**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI
DE L'AVENANT 43
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A
DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°10/2022 du 25 mai 2022

AFFAIRE EN CONCILIATION

Litige concernant : modalités de passage de l'entretien d'évaluation
Appuyé par : **Force Ouvrière**

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

Depuis le 1^{er} octobre 2021, et l'entrée en vigueur de l'avenant 43-2020 des structures procèdent à des entretiens d'évaluation, notamment pour le passage en Échelon 3, selon leurs propres critères, notamment en modifiant les grilles d'évaluation à leur convenance, et en ajoutant une évaluation de terrain.

Or, ces entretiens ne peuvent avoir d'autres formats que ceux définis par l'avenant 43.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

Avenant 43-2020, Partie I, chapitre I, article 3 : *...Chaque salarié est reçu.e, au moins tous les deux ans, par l'employeur ou son ou sa représentant(e) dûment mandaté.e, en entretien pour une évaluation selon les dispositions prévues de la partie II du présent titre. »*

Avenant 43-2020, **Partie II**, Chap.1, Art 11 : *« Un guide d'application paritaire sera élaboré par les partenaires sociaux afin de préciser les modalités d'appréciation des critères visant au passage d'un échelon à un autre, d'un degré à un autre et d'attribution des ECR ».*

Dans la partie préambule du guide paritaire, en page 4 : *« Les partenaires sociaux ont tenu à mettre en place ce guide afin d'expliquer les règles de mise en place de ces nouvelles dispositions... »*

Il est complété par des grilles d'évaluation des salariés, réalisées paritairement et visant à définir la classification et la rémunération applicable.

L'avenant 43 fixe les dispositions qui régissent l'entretien d'évaluation. Les employeurs ne peuvent déroger à l'avenant 43-2020, sauf dispositions plus favorables au salarié.

REPONSE DE LA COMMISSION

Les structures de la Branche ont l'obligation d'appliquer les dispositions de l'avenant 43, qui est un accord collectif de Branche agréé et étendu.

Dans le texte même de l'avenant 43, « les grilles paritaires d'évaluation » sont expressément mentionnées dans les tableaux de changement d'échelon.

Les grilles ont été élaborées paritairement par les partenaires sociaux de la Branche, afin d'avoir un document unique pour l'ensemble des salariés, dans un souci d'objectivité et d'harmonisation des pratiques quel que soit l'employeur.

Par conséquent, les grilles paritaires doivent être utilisées sans modification des modalités de passage de l'entretien et des critères d'évaluation, par les structures de la Branche pour procéder aux évaluations prévues par les dispositions de l'avenant 43.

Pour le collège employeurs
USB-Domicile

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'M' or 'D' followed by a horizontal line.

Pour le collège salariés
CGT

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke.