



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**

