



**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**

