

Projet
de Convention Collective Unique Etendue (CCUE)
du secteur sanitaire, social et médico-social
non lucratif

Propositions
relatives au système
de classification et de rémunération

17 octobre 2023

Le présent document intègre les évolutions proposées par Axess, concernant ses propositions relatives à la classification et aux rémunérations. Les modifications apportées sur la première version transmise (datée du 14 avril 2023) sont ainsi indiquées :

- Les évolutions annoncées lors de la CMP du 12 septembre apparaissent en surligné jaune.
- Les évolutions complémentaires annoncées lors de la CMP du 26 septembre apparaissent en surligné gris.



Sommaire

Partie 1. Système de classification : propositions de travail.....	3
1. Les principes de base	3
1.1. La classe d'emploi.....	3
1.2. L'ajustement au sein de la classe d'emploi.....	5
1.3. Le classement conventionnel.....	6
2. Le référentiel d'analyse des emplois	7
2.1. Niveau de qualification	7
2.2. La connaissance de l'environnement professionnel	9
2.3. Technicité et réflexions.....	10
2.4. Organisation, communication et relations	11
3. La détermination d'une classe d'emploi et les cotations possibles.....	12
4. L'ajustement au sein d'une classe d'emploi	13
5. Le classement conventionnel.....	13
Partie 2. Dispositif de rémunération adossé au système de classification : propositions de travail ..	14
1. La Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG).....	14
2. La valorisation de la maîtrise de l'emploi : prise en compte des degrés d'ajustement à l'intérieur d'une classe d'emploi.....	15
3. Garantie individuelle d'évolution salariale.....	15
4. Les modalités de transposition	16

Partie 1. Système de classification : propositions de travail

1. Les principes de base

La classification est structurée autour de 2 dimensions : la classe d'emploi (cf. 1.1.) et l'ajustement au sein de la classe d'emploi (cf. 1.2.).

La détermination d'une classe d'emploi s'opère sur l'emploi et est indépendante des caractéristiques de la personne qui occupe l'emploi.

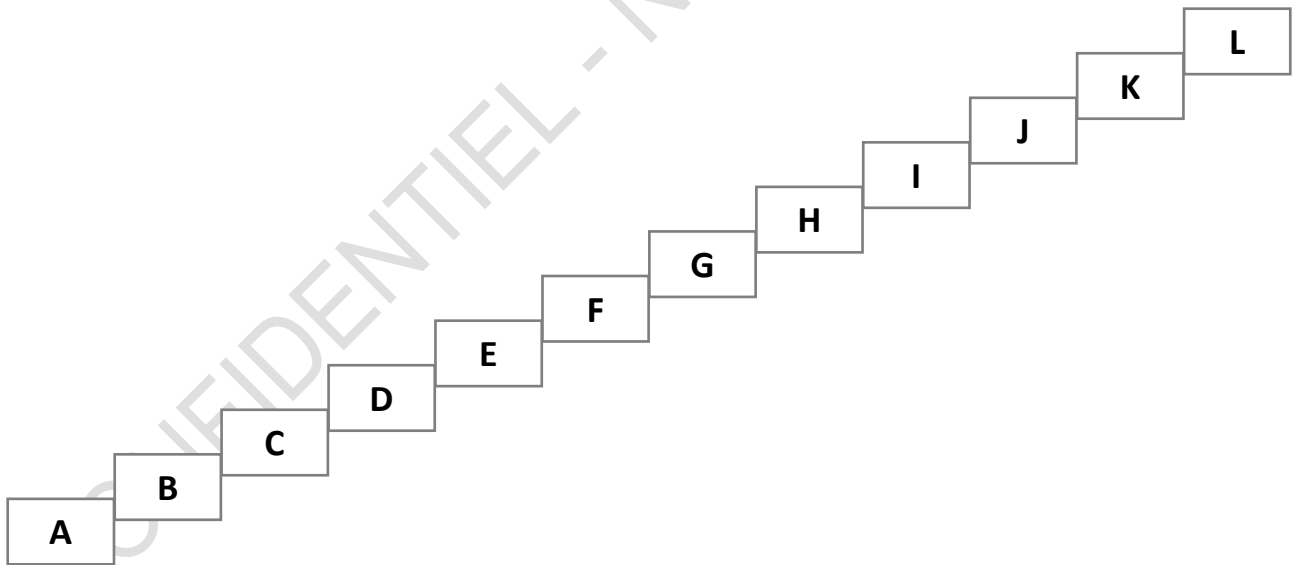
Cela repose, en premier lieu sur le niveau de qualification requis par l'emploi, puis, en tenant compte, dans un second temps, des exigences et attendus professionnels de l'emploi, au-delà du niveau de qualification.

1.1. La classe d'emploi

Une classe d'emploi regroupe des emplois d'un niveau de responsabilité comparable.

Le positionnement d'un emploi dans une classe résulte d'une analyse des compétences requises dans l'emploi, indépendamment du salarié. Cette analyse est réalisée au moyen d'un référentiel d'analyse des emplois.

12 classes d'emplois sont identifiées :



NB : c'est l'emploi qui est positionné et non le salarié qui l'occupe.

Le niveau de qualification requis par l'emploi définit un positionnement minimal dans ces 12 classes d'emploi :

- Le classement des emplois qui requièrent un niveau de qualification (NQ) 1 & 2 s'opère à partir de la **classe A**.
- Le classement des emplois qui requièrent un niveau de qualification (NQ) 3 s'opère à partir de la **classe B**.
- Le classement des emplois qui requièrent un niveau de qualification (NQ) 4 s'opère à partir de la **classe C**.
- Le classement des emplois qui requièrent un niveau de qualification (NQ) 5 s'opère à partir de la **classe D**.
- Le classement des emplois qui requièrent un niveau de qualification (NQ) 6 s'opère à partir de la **classe E**.
- Le classement des emplois qui requièrent un niveau de qualification (NQ) 7 s'opère à partir de la **classe F**.
- Le classement des emplois qui requièrent un niveau de qualification (NQ) 8 s'opère à partir de la **classe J**.

Niveau de qualification requis par l'emploi	Classement minimal
1 & 2	Classe A
3	Classe B
4	Classe C
5	Classe D
6	Classe E
7	Classe F
8	Classe J

Dans un second temps, **l'analyse des exigences et attendus professionnels de l'emploi permet de déterminer le positionnement conventionnel définitif de l'emploi** (qui peut être différent du positionnement minimal, et, le cas échéant, doit lui être supérieur) :

- La « **connaissance de l'environnement professionnel** », qui permet de valoriser la nécessité de comprendre, de prendre en compte les contraintes et les enjeux d'autres professionnels exerçant leur fonction dans un environnement proche (par exemple, une équipe), soit dans un environnement plus large (établissement), soit au sein de domaines plus éloignés de l'activité.
- La « **technicité et réflexions** », soit la technicité et la diversité du travail, la typologie des problèmes à traiter et/ou identifier et des solutions à mettre en œuvre.
- L'« **organisation, communication et relations** », soit la latitude d'action, d'organisation dans le cadre de l'emploi et la nature des échanges avec les interlocuteurs.

L'analyse de l'emploi sur ces aspects complémentaires ne peut en aucun cas conduire à réduire le positionnement d'un emploi résultant de son niveau de qualification.

Le détail du référentiel d'analyse des emplois permettant de prendre en compte ces aspects complémentaires figure en 2.

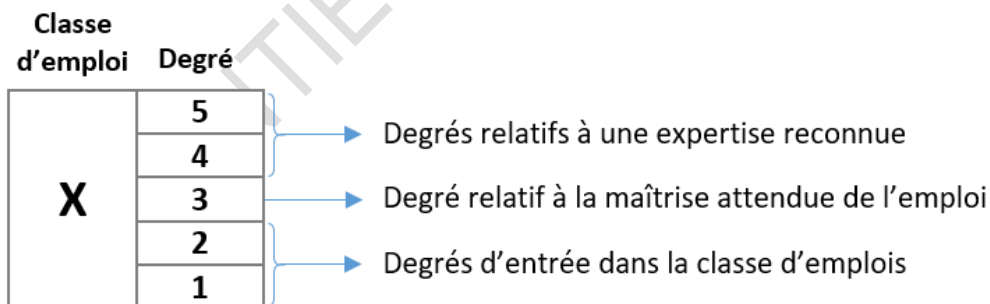
Les cotations possibles sont détaillées dans le tableau ci-après :

Niveau de qualification de l'emploi	Cotations possibles			... soit cotations possibles	Classes d'emploi correspondantes
	Connaissance de l'environnement professionnel	Technicité et réflexions	Organisation, communication et relations		
1 & 2	1 à 2	1 à 2	1 à 3	4 à 9	A à C
3	1 à 2	2 à 3	1 à 4	7 à 12	B à D
4	2 à 3	2 à 4	1 à 5	9 à 16	C à F
5	2 à 3	2 à 5	2 à 5	11 à 18	D à G
6	2 à 4	2 à 6	3 à 6	13 à 22	E à I
7	3 à 6	3 à 8	3 à 8	16 à 29	F à L
8	4 à 6	6 à 8	6 à 8	24 à 30	J à L

1.2. L'ajustement au sein de la classe d'emploi

Au sein de la classe d'emploi, l'ajustement a vocation à prendre en compte la maîtrise de l'emploi par le salarié ; c'est-à-dire caractériser le niveau de mise en œuvre effective des compétences requises, d'autocontrôle et reconnaître les capacités complémentaires découlant de l'expérience.

5 degrés d'ajustement pour prendre en compte le degré de « maîtrise de l'emploi » :



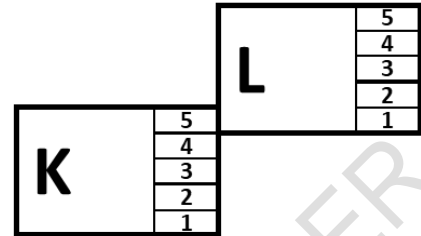
Les degrés 1 et 2 correspondent à une situation temporaire, celle de l'acquisition de l'autonomie dans l'emploi. Par conséquent, des durées maximales au sein de ces degrés sont fixées conventionnellement :

	Durée maximale sur le degré d'ajustement 1	Durée maximale sur le degré d'ajustement 2
Classes A à B	1 an	1 an
Classes C à F	2 ans	2 ans
Classes G à L	3 ans	3 ans

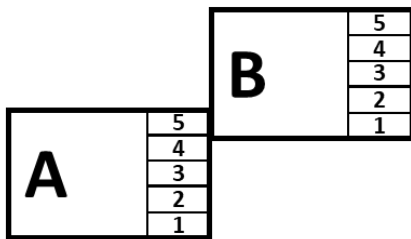
La durée de positionnement sur le degré 1 ou 2 (et ainsi le passage au degré d'ajustement supérieur) peut être inférieure aux durées fixées supra, mais en aucun cas supérieure.

1.3. Le classement conventionnel

Le classement de l'emploi d'un salarié dans la classification sera ainsi défini par la combinaison entre la classe d'emploi et le degré d'ajustement.



...



*Exemple : un classement conventionnel en **B2**, correspond à un emploi positionné dans la classe d'emploi **B** et une maîtrise de l'emploi évaluée en degré **2**.*

Le positionnement d'un emploi dans une classe d'emploi relève de l'application de la méthodologie conventionnelle d'analyse des emplois.

L'ajustement d'un emploi au sein d'une classe relève de la décision de l'employeur, à partir d'une évaluation RH, dans le respect des principes et du cadre fixé conventionnellement.

CONFIDENTIEL - NE PAS DIFFUSER

2. Le référentiel d'analyse des emplois

Le référentiel d'analyse des emplois permet de définir la classe d'emploi (cf. 1.1.).

Le positionnement d'un emploi dans une classe d'emploi s'opère au moyen d'un référentiel d'analyse des emplois qui prend en compte :

- Le niveau de qualification exigé par l'emploi, en premier lieu : « **niveau de qualification** ».
- le niveau de connaissance de l'environnement professionnel : « **connaissance de l'environnement** ».
- La technicité et la diversité du travail, la typologie des problèmes à traiter et/ou identifier et des solutions à mettre en œuvre : « **technicité et réflexions** ».
- La latitude d'action, d'organisation dans le cadre de l'emploi et la nature des échanges avec les interlocuteurs : « **organisation, communication et relations** ».

Ces 4 dimensions :

- Sont chacune découpées en niveau de progression.
- Sont communes à l'ensemble des emplois.
- Traduisent la nature et la complexité des compétences requises et sont indépendantes de la personne qui occupe l'emploi et de la tenue du poste.

C'est la combinaison des 4 positionnements sur chacune des rubriques qui détermine la classe finale de l'emploi.

2.1. Niveau de qualification

Est considéré ici le niveau de qualification requis par l'emploi. L'échelle de 1 à 8 correspond aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles.

Degrés (Niveaux RNCP)	Définition ¹
1	Savoirs de base
2	Capacité à effectuer des activités et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils mobilisant des savoir-faire professionnels. L'activité s'exerce avec un niveau restreint d'autonomie. Niveau : Ecole élémentaire.
3	Capacité à effectuer des activités en appliquant des méthodes, des outils, des matériels et des informations de base, dans un contexte connu, et à adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances. Niveau : CAP, DNB, CFG ² .
4	Capacité à effectuer des activités mobilisant un large éventail d'aptitudes, d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis, à organiser son travail de manière autonome dans des contextes prévisibles mais susceptibles de changer. Niveau : Baccalauréat.
5	Capacité à maîtriser des savoir-faire dans un champ d'activité, à élaborer des solutions à des problèmes nouveaux, à analyser et interpréter des informations en mobilisant des concepts, à transmettre un savoir-faire et des méthodes. Niveau : BTS, CPGE ³ .
6	Capacité à analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique, à formaliser des savoir-faire et des méthodes et à les capitaliser. Niveau : Licence, BUT ⁴ .
7	Capacité à élaborer et mettre en œuvre des stratégies alternatives pour le développement de l'activité dans des contextes complexes, ainsi qu'à évaluer les risques et les conséquences de son activité. Niveau : Master.
8	Capacité à identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés, à concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Niveau : Doctorat.

¹ Reprise des définitions du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

² CAP : Certificat d'Aptitude Professionnel ; DNB : Diplôme National du Brevet.

³ BTS : Brevet de Technicien Supérieur ; CPGE : Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles.

⁴ BUT : Bachelor Universitaire de Technologie.

2.2. La connaissance de l'environnement professionnel

L'évaluation de la connaissance de l'environnement professionnel est relative aux attendus concernant des activités ou des domaines externes à l'activité propre de l'emploi.

L'objectif est d'évaluer la nécessité, dans l'exercice de l'emploi, de comprendre et de prendre en compte les contraintes et les enjeux d'autres professionnels exerçant leur fonction, soit dans un environnement proche (équipe), soit dans un environnement plus large (service, département, pôle), soit au sein de domaines plus éloignés de l'activité.

Ce sera, par exemple, la nécessité pour un professionnel du soin de connaître, plus ou moins, les enjeux de la filière médicale ou, pour un professionnel de la filière médicale, d'intégrer dans sa pratique les enjeux de la filière administrative et de gestion.

Ces capacités résultent nécessairement de l'expérience sans pour autant que celle-ci constitue une condition suffisante pour juger de leur maîtrise.

Pour rappel, le positionnement d'un emploi dans une classe résulte d'une analyse des compétences requises par l'emploi.

Degré	Définition
1	L'emploi ne requière que des connaissances conscrètes à sa propre activité.
2	La connaissance de son environnement est requise pour maîtriser les impacts de ses propres actions.
3	Connaissance large de son environnement de travail et des emplois dans les domaines connexes à sa propre activité.
4	Une maîtrise complète de l'environnement intégrant la compréhension fine des enjeux des domaines connexes.
5	Une très bonne connaissance de plusieurs domaines professionnels au-delà de son propre domaine.
6	Une maîtrise de tous les domaines d'activité.

2.3. Technicité et réflexions

Niveau	Définition
I	<p>EXÉCUTER DES CONSIGNES</p> <p>L'emploi s'organise autour d'un ensemble de consignes claires et explicites. La recherche de solutions fait appel à un processus de mémoire dans un cadre bien établi.</p>
II	<p>APPLIQUER DES MÉTHODES CONNUES</p> <p>L'emploi requière de faire appel à une démarche de diagnostic et d'analyse. L'identification de solutions se fait par référence à des modèles connus acquis lors de l'apprentissage du métier ou par expérience dans des activités voisines.</p>
III	<p>SÉLECTIONNER LA BONNE APPROCHE</p> <p>L'emploi s'organise autour de processus et d'analyses de causes multiples dans la recherche de solutions. L'enjeu principal de la réflexion est d'identifier la juste réponse.</p>
IV	<p>ADAPTER SES CHOIX</p> <p>L'emploi opère des processus complexes et la recherche de solutions implique de faire appel à des raisonnements analytiques, dans le but d'identifier une solution parmi les solutions possibles. Si la méthode (le "comment") est laissée à l'appréciation du salarié, il ne dispose pas de l'autonomie lui permettant de modifier les processus métier.</p>
V	<p>CONCEVOIR UNE SOLUTION</p> <p>L'emploi opère des processus complexes et dispose de l'autonomie pour les adapter. Dès lors, la recherche de solutions implique de faire appel à des raisonnements analytiques, d'intégrer des hypothèses d'évolution ou de moyens supplémentaires dans le but d'identifier la meilleure solution. Le cadre de travail est défini, mais le salarié dispose d'une réelle autonomie pour proposer des améliorations dans un souci d'optimisation.</p>
VI	<p>ORIENTER LES APPROCHES ET LES MOYENS</p> <p>Si le cadre de travail est défini, le salarié dispose d'une délégation de moyens afin de piloter les processus dont il a la charge. L'anticipation des problématiques, les propositions d'évolution requiert de faire appel à des raisonnements complexes et multidimensionnels. Le salarié dispose d'une réelle autonomie dans ses choix et dans l'utilisation des moyens humains et financiers dont il dispose.</p>
VII	<p>DIRIGER UN DOMAINE</p> <p>L'emploi définit la politique d'une des filières majeures (au sein d'une entité importante) ou de toute l'organisation dans le cas d'une association de taille réduite ou intermédiaire. L'emploi doit faire face à des enjeux de transformation complexes ayant des impacts sur l'organisation. Mobilisation d'acteurs variés pour répondre aux enjeux stratégiques de l'association.</p>
VIII	<p>IMAGINER ET CONCEVOIR LES SOLUTIONS</p> <p>L'emploi définit la stratégie de l'association, l'organisation des ressources et des moyens dans une perspective moyen terme. Fonction de direction générale d'une entité importante.</p>

2.4. Organisation, communication et relations

Niveau	Définition
I	<p>TÂCHES</p> <p>Exécution de tâches organisées par des règles, des normes et des instructions précises. Echanges avec les autres dans le but de transmettre ou de recevoir des informations.</p>
II	<p>CADRE DE TRAVAIL DÉFINI</p> <p>Exécution de missions dans un cadre défini, mais permettant l'auto-organisation. Les relations avec les autres peuvent être fréquentes, mais s'inscrivent dans le cadre de situations usuelles.</p>
III	<p>CADRE DE TRAVAIL HOMOGÈNE</p> <p>Exécution de missions nécessitant de planifier et d'organiser son propre travail et d'interagir avec des collègues dans le cadre du métier. Les relations avec les autres nécessitent de l'écoute et une capacité de reformulation et d'explication adaptée à ses interlocuteurs.</p>
IV	<p>CADRE DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ</p> <p>Large autonomie d'organisation dans des rôles de « spécialistes » (sans responsabilité d'encadrement), ou responsabilité de répartition, d'assistance et de contrôle des tâches dans des rôles de « supervision » d'une équipe sur des activités proches. Interactions fréquentes avec les autres nécessitant des capacités d'animation, de démonstration et de conviction sur la base de faits et d'éléments rationnels.</p>
V	<p>CADRE DE TRAVAIL INTERDÉPENDANT</p> <p>Pilotage d'activités de même nature ou coordination d'activités interdépendantes relativement homogènes, nécessitant de faire converger les acteurs vers des objectifs communs. La capacité d'influence et de conviction sont essentielles pour créer un climat de travail adéquat.</p>
VI	<p>CADRE DE TRAVAIL HÉTÉROGENE</p> <p>Encadrement d'activités opérationnelles ou fonctionnelles hétérogènes, nécessitant des arbitrages et la mobilisation de plusieurs niveaux d'encadrement. A ce niveau, la communication avec les interlocuteurs nécessite une capacité d'influence, de motivation et d'engagement faisant appel au registre émotionnel afin de générer des modifications comportementales.</p>
VII	<p>DIRECTION</p> <p>Direction d'activités fortement hétérogènes, nécessitant l'élaboration d'une stratégie globale, la mobilisation de toute l'organisation et l'autorité d'arbitrage. Les capacités de conviction et d'engagement du collectif constituent un élément fondamental dans la sélection du salarié, au même titre que ses compétences techniques.</p>
VIII	<p>DIRECTION ET INFLUENCE</p> <p>Outre les enjeux de direction générale de l'entité, l'emploi requière des capacités de négociation de haut niveau avec les instances économiques et politiques départementales ou nationales.</p>

3. La détermination d'une classe d'emploi et les cotations possibles

Elle nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi (et non de la personne qui occupe l'emploi), via le référentiel d'analyse des emplois présenté supra.

Chaque dimension est analysée indépendamment des autres. Le niveau d'exigence à retenir est celui dont la définition globale correspond à l'emploi considéré ou s'en approche le plus. À chaque niveau d'exigence correspond un chiffrage égal au numéro du niveau, soit une valeur comprise entre 1 et 6 ou 1 et 8, selon la dimension considérée.

L'addition des chiffrages sur les 4 dimensions correspond à la cotation d'un emploi.

Exemple :



La classe d'emplois associée est déterminée par le tableau de correspondance suivant :

Classe d'emplois	Cotations
L	27 à 30
K	25 à 26
J	23 à 24
I	21 à 22
H	19 à 20
G	17 à 18
F	15 à 16
E	13 à 14
D	11 à 12
C	9 à 10
B	7 à 8
A	4 à 6

Une fois l'analyse de l'emploi effectuée, il convient de vérifier que la classe d'emploi retenue est égale ou supérieure au classement minimal associé au niveau de qualification requis par l'emploi et s'inscrit dans les cotations possibles détaillées dans le tableau figurant au 1.1.

4. L'ajustement au sein d'une classe d'emploi

L'ajustement au sein d'une classe d'emploi est un élément complémentaire qui permet la prise en compte de la maîtrise de l'emploi par le salarié (cf. 1.2.).

Cet ajustement est réalisé au travers de définitions identiques pour tous les emplois et toutes les classes d'emplois garantissant ainsi l'équité et l'objectivité de l'ajustement.

La maîtrise de l'emploi est évaluée sur une échelle de 5 degrés :

Degré	Définition
1	Salarié en phase de consolidation de ses pratiques professionnelles et ses connaissances opérationnelles.
2	Salarié disposant des compétences professionnelles requises dans son emploi et/ou disposant de la certification requise dans le cas de métiers réglementés et exerçant son activité sous contrôle fréquent .
3	Salarié en maîtrise de ses compétences professionnelles dans son domaine d'activité et exerçant son emploi avec l'autonomie attendue.
4	Salarié disposant d'une maîtrise large des compétences requises dans l'emploi et disposant de capacités complémentaires découlant de son expérience . En capacité de tenir un rôle de référent vis-à-vis de collègues moins expérimentés.
5	Salarié référent dans son emploi, disposant d'une expérience large dans des environnements diversifiés , en capacité d'arbitrer en cas de situations nouvelles ou inhabituelles et disposant d'une autorité technique.

Le degré d'ajustement résulte d'une évaluation par l'employeur de la maîtrise de poste du salarié.

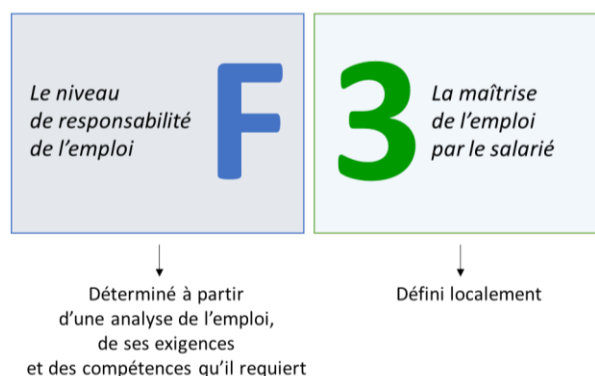
Pour mémoire, des durées maximales de positionnement dans les degrés d'ajustement 1 et 2 (qui traduisent une situation, par essence, temporaire) sont fixées. Voir 1.2.

5. Le classement conventionnel

Le positionnement conventionnel d'un emploi correspond à la classe d'emplois.

Le classement conventionnel d'un salarié correspondant à la concaténation de la classe d'emploi et du degré d'ajustement.

*Exemple : un classement conventionnel **F3** correspond à un emploi positionné dans la classe d'emplois **F**, pour un salarié ajusté dans sa classe au niveau **3**, c'est-à-dire au niveau de maîtrise attendu.*



Partie 2. Dispositif de rémunération adossé au système de classification : propositions de travail

Est ici présenté le dispositif de rémunération adossé au dispositif de classification.

Part essentielle de la rémunération conventionnelle, ce dispositif de rémunération sera complété par des éléments de rémunération venant compenser certaines sujétions et sur lesquels Axess sera amené à faire des propositions complémentaires.

Le dispositif de rémunération adossé à la classification traduit un nouvel équilibre entre les composantes de la rémunération conventionnelle au service de la revalorisation des métiers de notre secteur, d'une sécurisation nationale des salaires de base conventionnels tout en permettant d'objectiver et valoriser la maîtrise de l'emploi au niveau local.

1. La Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG)

Conformément à l'avenant n°1 à l'accord 2019-02 du 29 octobre 2019, le point de départ de l'échelle de rémunération est fixé à 23 822 € bruts / an dans cette proposition de travail. Les RMAG des classes B à L feront l'objet de propositions ultérieures.

Pour chacune des 12 classes d'emploi est déterminée une Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG). Cette RMAG est exprimée en brut annuel et est fixée pour une année complète de travail et pour la durée légale du travail :

Classe d'emplois	RMAG
L	
K	
J	
I	
H	
G	
F	
E	
D	
C	
B	
A	23 822 € bruts / an

Pour les secteurs et emplois concernés, la RMAG intègre les revalorisations salariales dites « Ségur », soit 238 € bruts / mois pour un ETP.

Ces RMAG sont revues, annuellement, lors des négociations de branche sur les salaires.

2. La valorisation de la maîtrise de l'emploi : prise en compte des degrés d'ajustement à l'intérieur d'une classe d'emploi

Pour chaque classe d'emploi, la RMAG est définie pour le degré 1 d'ajustement (« salarié en **phase de consolidation de ses pratiques professionnelles** et ses connaissances opérationnelles. »).

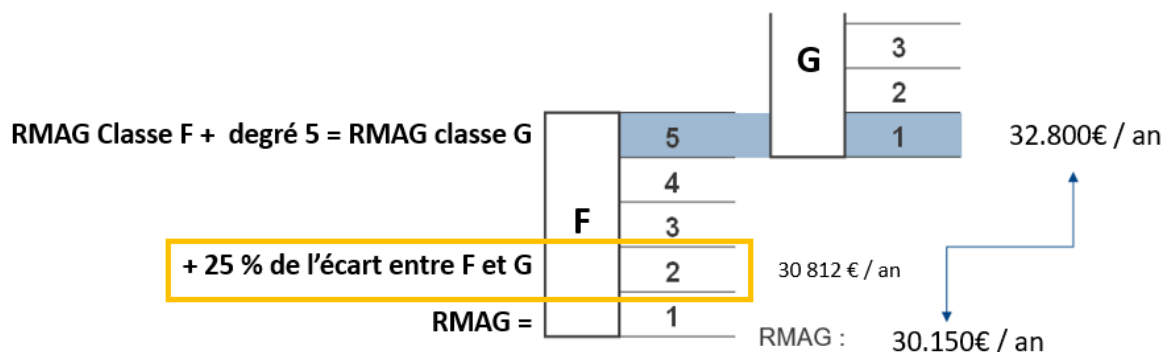
Le positionnement d'un.e salarié.e sur un degré d'ajustement 2, 3, 4 ou 5 donne lieu à un complément d'ajustement, pour reconnaître la maîtrise de l'emploi démontrée.

La fixation des degrés d'ajustement 3 et 4 relève de la responsabilité de l'employeur, étant entendu que :

- Pour le degré 5 d'une classe, la RMAG et le complément d'ajustement correspondant au degré 5 est égale à la RMAG du degré 1 de la classe d'emploi immédiatement supérieure.
- La valorisation du degré 2 d'une classe est égale a minima à 25% de l'écart entre la RMAG de la classe d'emploi et la RMAG de la classe immédiatement supérieure.

Exemple :

Montants de RMAG non actualisés depuis le 14/04/2023



La RMAG de la classe F est fixée à 30 150 € bruts / an. La RMAG de la classe G est fixée à 32 800 € bruts / an. Pour un emploi de la classe F, la RMAG d'un salarié en phase de consolidation de ses pratiques professionnelles (et donc positionné sur le degré 1, soit un classement conventionnel en F1) est de 30 150 € bruts / an.

Dans cette même classe d'emploi, un salarié dont la maîtrise de l'emploi justifie un positionnement sur le degré 5 (expertise), soit un classement conventionnel F5, bénéficie d'un complément d'ajustement à hauteur de 2650 € bruts / an. Ainsi, la RMAG de la classe F (30 150 € bruts / an) augmentée de ce complément est égale à la RMAG de la classe G (30 150 + 2650 = 32 800 €).

Pour le classement conventionnel F2, le complément d'ajustement est de 662 € bruts / an (soit 25% de l'écart entre la RMAG de la classe G et la RMAG de la classe F), soit 30 812 € bruts / an (RMAG de 30 150 € brut / an, à laquelle s'ajoute le complément d'ajustement de 662 € bruts / an).

La valorisation des degrés d'ajustement 3 et 4 relève de la responsabilité de l'employeur.

3. La Garantie individuelle d'évolution salariale

Les RMAG (cf. 1) ont vocation à être revues annuellement lors des négociations de branche sur les salaires (NAO). L'évolution régulière des RMAG permettra d'assurer l'évolution salariale de l'ensemble des salariés.

Afin d'apporter de la lisibilité salariale, essentielle pour permettre de se projeter à moyen-long terme dans un secteur d'activités et d'assurer à chaque salarié.e une évolution salariale-plancher, est mise en place une garantie individuelle d'évolution salariale de 4% sur 4 ans.

4. Les modalités de transposition

Pour procéder à la transposition, c'est-à-dire le passage des dispositions conventionnelles non étendues vers le système de « Classification - Rémunération » de la CCUE, devront être pris en compte l'ensemble des éléments constituant la rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale versé par l'entreprise quelle que soit leur périodicité de versement, leur nature et leur finalité, à l'exception des sommes versées :

- Au titre de la prise en charge des frais professionnels.
- Au titre du paiement des heures supplémentaires et complémentaires et leur majoration.
- Au titre des indemnités d'astreinte et contreparties salariales pour travail dimanche et jours fériés et pour le travail de nuit, primes ou majoration d'internat et primes pour contraintes conventionnelles particulières.

Naturellement, la mise en œuvre du nouveau système de « Classification - Rémunération » étendu ne pourra être à l'origine d'une diminution du montant global de rémunération du salarié pour une même durée de travail effectif.

Pour mémoire, la garantie Ségur (proposée par Axess dans le document en date du 14/04/2023) ainsi que la prime « bas salaires » (proposée par Axess dans le même document) ont été formalisées dans l'avenant n°1 à l'accord 2019-02 du 29 octobre 2019.