

A photograph showing two men in a meeting. The man on the left is wearing a grey long-sleeved shirt and is seated in a wheelchair, gesturing with his hands as he speaks. The man on the right is wearing a blue and red plaid shirt and a white hard hat, listening attentively with his hand to his chin. They are sitting at a white table in a bright, modern office or meeting room with large windows in the background.

NÉGOCIATION CCUE

**PROPOSITIONS RELATIVES
AU SYSTÈME DE CLASSIFICATION-RÉMUNÉRATION**

Commission Mixte Paritaire du 26 septembre 2023

AXESS
Employeurs santé social

Ce document fait suite à la CMP du 12/09/2023 et répond aux questions posées en séance sur :

- Comment s'opère la classification d'un emploi, compte tenu des évolutions qu'Axess a annoncées lors de la CMP du 12/09 ?
- *In fine*, quelle part représente le niveau de qualification ?

Classification : les évolutions dans les propositions d'Axess

Pour mémoire, les évolutions proposées par Axess sont explicitées dans le document « *Propositions relatives au système de classification* » daté du 13/09/2023, et adressé suite à la CMP du 12/09/2023.

Les évolutions proposées consistent en :

- Un positionnement de l'emploi qui s'opère d'abord sur le niveau de qualification requis par l'emploi ;
- Puis la prise en compte de dimensions complémentaires qui permettent, le cas échéant, d'augmenter ce premier positionnement
- Un cadrage conventionnel des cotations possibles (en fonction du niveau de qualification de l'emploi)



**Comment s'opère la
classification d'un emploi ?**

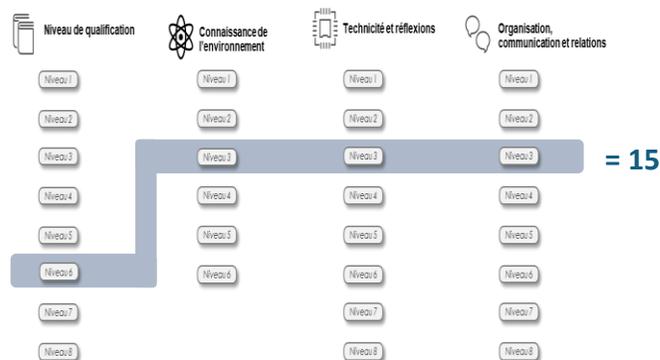
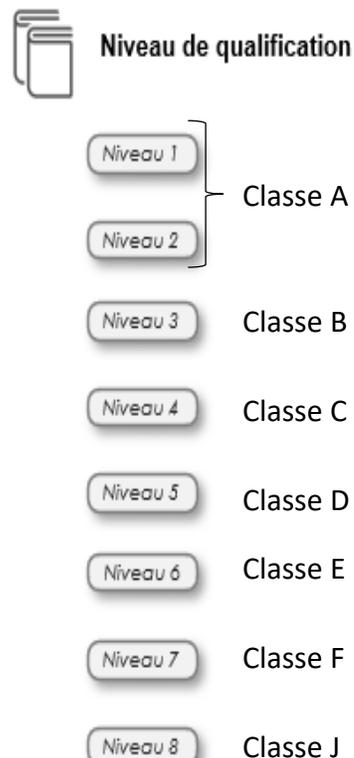
Classification : les évolutions dans les propositions d'Axess – en synthèse

1 Déterminer le positionnement minimal de l'emploi

2 Analyser l'emploi sur les dimensions complémentaires grâce au référentiel

3 Déterminer la classe d'emploi

4 Déterminer le degré d'ajustement



Classe d'emplois	Positionnement
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

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 réfèrent 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.

Fiche emploi :
description des contenus réels de travail

Niveau de qualification	Cotations possibles			résultat	Classe d'emploi correspondante
	Connaissance envt.	Technicité	Org. / relations		
1 & 2	1 à 2	1 à 2	1 à 3	4 à 9	Classes A à C
3	1 à 2	2 à 3	1 à 4	7 à 12	Classes B à D
4	2 à 3	2 à 4	1 à 5	9 à 16	Classes C à F
5	2 à 3	2 à 5	2 à 5	11 à 18	Classes D à G
6	2 à 4	2 à 6	3 à 6	13 à 22	Classes E à I
7	3 à 6	3 à 8	3 à 8	16 à 29	Classes F à L
8	4 à 6	6 à 8	6 à 8	24 à 30	Classes J à L

Evaluation RH

Identification des emplois et description de ceux-ci

A respecter : Tableau des cotations conventionnelles

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Pré-requis : recensement et descriptif des emplois de l'association

Exemple :

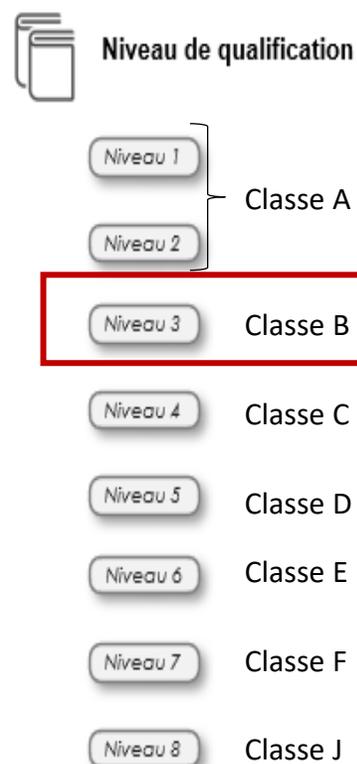
Descriptif d'emploi **maître.sse de maison**

Missions et activités:

- Accueillir les personnes au sein de la pension de famille : entretiens de pré-accueil, explication du fonctionnement de la pension de famille, réalisation des états des lieux.
- Favoriser l'appropriation du logement et veiller au respect des droits et devoirs des résidents : visites à domicile, entretien des espaces privés et collectifs en y associant les résidents, alerte en cas d'incident remettant en cause la sécurité des lieux.
- Veiller au bon entretien du logement et aider les personnes en cas de besoin.
- Réaliser une veille sanitaire et sociale active et mettre en place un accompagnement de proximité : écoute active lors des visites à domicile et des temps collectifs.
- Elaborer et mettre en place des actions collectives visant le lien social, la citoyenneté, dans une démarche participative des résidents : proposition de moments de convivialité (repas, sorties, ateliers artistiques, etc.) en associant les résidents à la préparation.
- Participer au travail en équipe : communication régulière avec les travailleurs sociaux sur les situations et la vie ; remontée des difficultés et les problèmes constatés dans les logements.

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 1 : Déterminer le positionnement minimal de l'emploi à partir du niveau de qualification



L'emploi pris pour exemple requiert un niveau de qualification 3. L'emploi est donc **a minima positionné en classe B**

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 2 : Analyser l'emploi sur les dimensions complémentaires

- Trois dimensions complémentaires, qui sont déclinées en 6 ou 8 niveaux
- Chaque niveau fait l'objet d'une définition
- Sur chaque dimension est retenu le niveau dont la définition correspond aux attendus de l'emploi (fiche-emploi)

Technicité et réflexions (8 niveaux)

Niveau	Définition
I	EXÉCUTER DES CONSIGNES 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.
II	APPLIQUER DES MÉTHODES CONNUES 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.
III	SÉLECTIONNER LA BONNE APPROCHE 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 .
IV	ADAPTER SES CHOIX 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.
V	CONCEVOIR UNE SOLUTION 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.
VI	ORIENTER LES APPROCHES ET LES MOYENS 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.
VII	DIRIGER UN DOMAINE 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.
VIII	IMAGINER ET CONCEVOIR DES SOLUTIONS L'emploi définit la stratégie de l'entité , l'organisation des ressources et des moyens dans une perspective moyen terme. Fonction de direction générale d'une entité importante.

Connaissance de l'environnement professionnel (6 niveaux)

Niveau	Définition
1	L'emploi ne requière pas de connaissances au-delà de son domaine d'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 celui propre à l'activité.
6	Une maîtrise de tous les domaines d'activité de l'entité.

Organisation, communication et relations (8 niveaux)

Niveau	Définition
I	TÂCHES 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.
II	CADRE DE TRAVAIL DÉFINI 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.
III	CADRE DE TRAVAIL HOMOGÈNE 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.
IV	CADRE DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ 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.
V	CADRE DE TRAVAIL INTERDÉPENDANT 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.
VI	CADRE DE TRAVAIL HÉTÉROGÈNE 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.
VII	DIRECTION 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.
VIII	DIRECTION ET INFLUENCE 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 locales ou nationales.

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 2 : Analyser l'emploi sur les dimensions complémentaires

Comment s'opère le choix d'un niveau ? En tenant compte de la fiche emploi, et en respectant le tableau des cotations conventionnelles

Le tableau des cotations conventionnelles fournit les choix possibles (devant être respectés) sur les dimensions complémentaires en fonction du niveau de qualification

Niveau de qualification	Cotations possibles			résultat	Classe d'emploi correspondante
	Connaissance envt.	Technicité	Org. / relations		
1 & 2	1 à 2	1 à 2	1 à 3	4 à 9	Classes A à C
3	1 à 2	2 à 3	1 à 4	7 à 12	Classes B à D
4	2 à 3	2 à 4	1 à 5	9 à 16	Classes C à F
5	2 à 3	2 à 5	2 à 5	11 à 18	Classes D à G
6	2 à 4	2 à 6	3 à 6	13 à 22	Classes E à I
7	3 à 6	3 à 8	3 à 8	16 à 29	Classes F à L
8	4 à 6	6 à 8	6 à 8	24 à 30	Classes J à L

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 2 : Analyser l'emploi sur les dimensions complémentaires

Pour cet exemple d'emploi :

Maître de maison

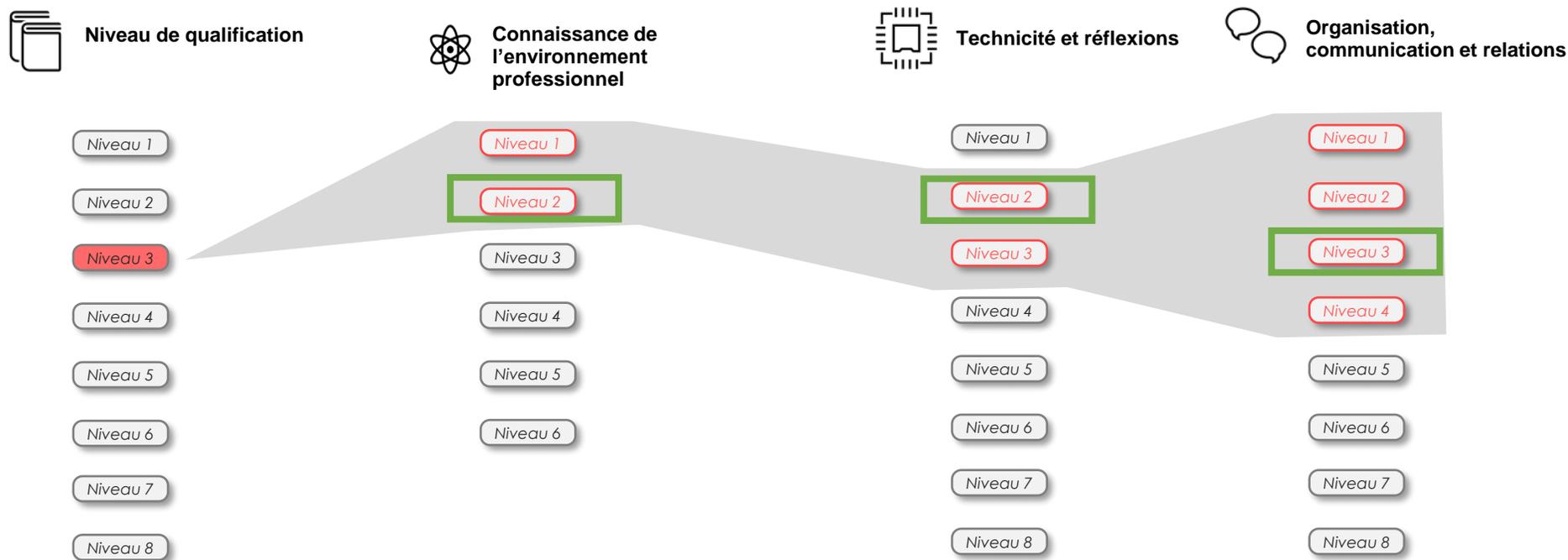
Missions et activités:

- **Accueillir les personnes** au sein de la pension de famille : entretiens de pré-accueil, explication du fonctionnement de la pension de famille, réalisation des états des lieux.
- Favoriser l'appropriation du logement et veiller au respect des droits et devoirs des résidents : visites à domicile, **entretien des espaces privés et collectifs** en **y associant les résidents**, alerte en cas d'incident remettant en cause la sécurité des lieux.
- Veiller au **bon entretien du logement** et aider les personnes en cas de besoin.
- Réaliser une veille sanitaire et sociale active et mettre en place un accompagnement de proximité : **écoute active** lors des visites à domicile et des temps collectifs.
- Elaborer et mettre en place des **actions collectives** visant le lien social, la citoyenneté, dans une démarche participative des résidents : proposition de moments de convivialité (repas, sorties, ateliers artistiques, etc.) en associant les résidents à la préparation.
- Participer au travail en équipe : communication régulière avec les travailleurs sociaux sur les situations et la vie ; **remontée des difficultés et les problèmes constatés dans les logements.**

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 2 : Analyser l'emploi sur les dimensions complémentaires

Pour cet exemple d'emploi : parmi les cotations possibles (fixées conventionnellement), choix du niveau dont la définition correspond à la fiche emploi



Résultat de la cotation de l'emploi :

$$3 + 2 + 2 + 3 = \text{cotation } 10$$

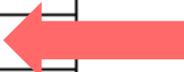
Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 3 : Déterminer la classe d'emploi

Pour cet exemple d'emploi : cotation de l'emploi = 10

Classe d'emplois	Positionnement
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

Le positionnement conventionnel définitif de l'emploi pris pour exemple est la classe C



Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 4 : Déterminer le degré d'ajustement

Exemples

Si le salarié qui occupe l'emploi est débutant (ex : premier emploi)

Si le salarié qui occupe l'emploi maîtrise son emploi

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.

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ? Récapitulatif de l'exemple

❶ Déterminer le positionnement minimal de l'emploi

❷ Analyser l'emploi sur les dimensions complémentaires grâce au référentiel

❸ Déterminer la classe d'emploi

❹ Déterminer le degré d'ajustement

L'emploi pris pour exemple requiert un niveau de qualification 3

L'emploi est analysé sur les dimensions complémentaires, en s'appuyant sur les définitions et en respectant le tableau des cotations conventionnelles

Le résultat de la cotation de l'emploi est 10

Pour un salarié.e qui maîtrise son emploi : degré 3

Cet emploi doit être positionné à partir de la **classe B** (positionnement minimal)

Le positionnement conventionnel définitif de cet emploi est la classe C

Le classement du salarié est C3

Ce positionnement est conforme à ce qui est défini par la CCUE pour le niveau de qualification 3 (classes B à D)

Récapitulatif de l'exemple :

- Positionnement minimal de l'emploi : classe B
- Positionnement définitif : classe C
- Degré d'ajustement 3



Les propositions d'Axess relatives à la rémunération (datées du 14 avril 2023) seront prochainement actualisées pour tenir compte d'un seuil minimal de rémunération de 23.822 €, sur lequel Axess s'est engagé.

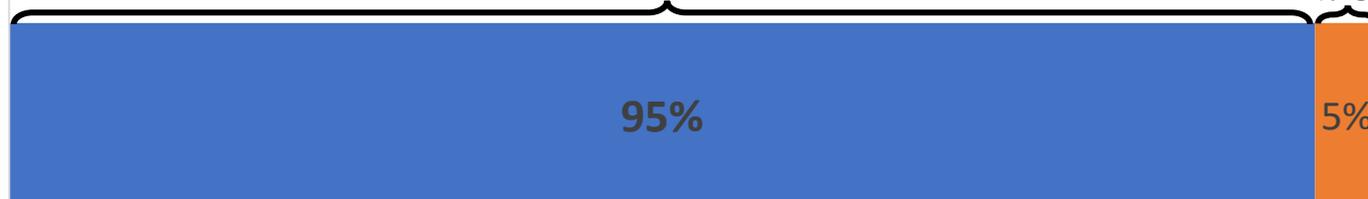
Comme l'on raisonne ci-après en pourcentage, il n'est cependant pas gênant de s'appuyer sur ces premières propositions (quand bien même elles ne sont plus à jour).

Exemple pris : maître.esse de maison

Positionnement minimal (résultant du niveau de qualification requis par l'emploi)



Sur la RMAG



Positionnement minimal (résultant du niveau de qualification requis par l'emploi)



Rémunération (avec degrés)



Degré d'ajustement (maîtrise de l'emploi)

Exemple de grille

NB : les propositions d'Axess seront prochainement actualisées

Exemple de grille salariale interne possible mise en place par une association (pour l'année 2023)

	degré 1	degré 2	degré 3	degré 4	degré 5
A	22 430 €	22 698 €	22 965 €	23 233 €	23 500 €
B	23 500 €	23 785 €	24 070 €	24 355 €	24 640 €
C	24 640 €	24 990 €	25 340 €	25 690 €	26 040 €
D	26 040 €	26 473 €	26 905 €	27 338 €	27 770 €
E	27 770 €	28 365 €	28 960 €	29 555 €	30 150 €
F	30 150 €	30 813 €	31 475 €	32 138 €	32 800 €
G	32 800 €	33 700 €	34 600 €	35 500 €	36 400 €
H	36 400 €	37 400 €	38 400 €	39 400 €	40 400 €
I	40 400 €	41 565 €	42 730 €	43 895 €	45 060 €
J	45 060 €	46 355 €	47 650 €	48 945 €	50 240 €
K	50 240 €	51 748 €	53 255 €	54 763 €	56 270 €
L	56 270 €	57 958 €	59 647 €	61 335 €	63 024 €

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Pré-requis : recensement et descriptif des emplois de l'association

Exemple :

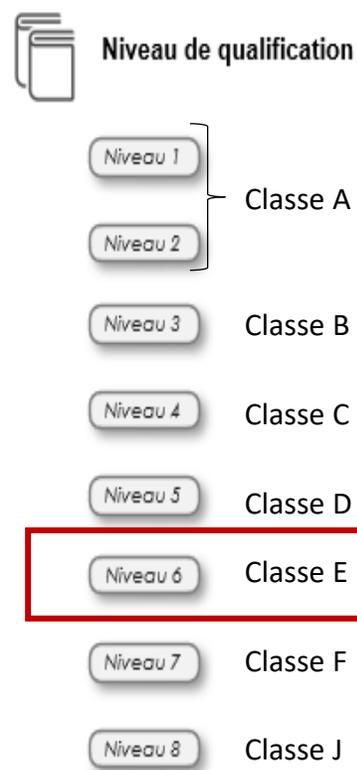
Descriptif d'emploi **Infirmier DE**

Missions et activités:

- Installer le patient dans un box et met en œuvre la prise en charge selon les protocoles.
- Informer de façon pertinente et dans les limites de ses compétences les patients et leur famille sur le déroulement de leur prise en charge aux urgences.
- Réaliser les soins sur prescriptions.
- Préparer et administrer les traitements.
- Réaliser les soins techniques (prélèvements, sondage vésicale, perfusion, pansements...).
- Assurer une surveillance adaptée du patient sous sa responsabilité.
- Assister le médecin lors de la réalisation de gestes techniques.
- Assurer la coordination des soins et de la prise en charge d'un patient ou d'un groupe de patients.
- Assurer la traçabilité des soins réalisés et des transmissions dans le dossier informatique du patient, via les logiciels métiers.
- Assurer les transmissions orales à ses collègues afin d'assurer la continuité de la prise en charges patients.
- Assurer la gestion de la sortie des urgences.
- Organiser le retour à domicile des patients (maison de retraite, foyer logement, ...).
- Gérer les mutations : réaliser les inventaires et dépôts au coffre selon la procédure, vérifier la capacité d'accueil du service receveur, préparer le dossier du patient, appeler le brancardier.

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 1 : Déterminer le positionnement minimal de l'emploi à partir du niveau de qualification



Dans l'exemple pris, l'emploi de infirmier.ère requiert un niveau de qualification 6. L'emploi est donc **a minima positionné en classe E**

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 2 : Analyser l'emploi sur les dimensions complémentaires

- Trois dimensions complémentaires, qui sont déclinées en 6 ou 8 niveaux
- Chaque niveau fait l'objet d'une définition
- Sur chaque dimension est retenu le niveau dont la définition correspond aux attendus de l'emploi (fiche-emploi)

Technicité et réflexions (8 niveaux)

Niveau	Définition
I	EXÉCUTER DES CONSIGNES 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.
II	APPLIQUER DES MÉTHODES CONNUES 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.
III	SÉLECTIONNER LA BONNE APPROCHE 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 .
IV	ADAPTER SES CHOIX 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.
V	CONCEVOIR UNE SOLUTION 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.
VI	ORIENTER LES APPROCHES ET LES MOYENS 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.
VII	DIRIGER UN DOMAINE 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.
VIII	IMAGINER ET CONCEVOIR DES SOLUTIONS L'emploi définit la stratégie de l'entité , l'organisation des ressources et des moyens dans une perspective moyen terme. Fonction de direction générale d'une entité importante.

Connaissance de l'environnement professionnel (6 niveaux)

Niveau	Définition
1	L'emploi ne requière pas de connaissances au-delà de son domaine d'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 celui propre à l'activité.
6	Une maîtrise de tous les domaines d'activité de l'entité.

Organisation, communication et relations (8 niveaux)

Niveau	Définition
I	TÂCHES 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.
II	CADRE DE TRAVAIL DÉFINI 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.
III	CADRE DE TRAVAIL HOMOGÈNE 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.
IV	CADRE DE TRAVAIL DIVERSIFIÉ 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.
V	CADRE DE TRAVAIL INTERDÉPENDANT 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.
VI	CADRE DE TRAVAIL HÉTÉROGÈNE 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.
VII	DIRECTION 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.
VIII	DIRECTION ET INFLUENCE 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 locales ou nationales.

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 2 : Analyser l'emploi sur les dimensions complémentaires

Comment s'opère le choix d'un niveau ? En tenant compte de la fiche emploi, et en respectant le tableau des cotations conventionnelles

Le tableau des cotations conventionnelles fournit les choix possibles (devant être respectés) sur les dimensions complémentaires en fonction du niveau de qualification

Niveau de qualification	Cotations possibles			résultat	Classe d'emploi correspondante
	Connaissance envt.	Technicité	Org. / relations		
1 & 2	1 à 2	1 à 2	1 à 3	4 à 9	Classes A à C
3	1 à 2	2 à 3	1 à 4	7 à 12	Classes B à D
4	2 à 3	2 à 4	1 à 5	9 à 16	Classes C à F
5	2 à 3	2 à 5	2 à 5	11 à 18	Classes D à G
6	2 à 4	2 à 6	3 à 6	13 à 22	Classes E à I
7	3 à 6	3 à 8	3 à 8	16 à 29	Classes F à L
8	4 à 6	6 à 8	6 à 8	24 à 30	Classes J à L

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 2 : Analyser l'emploi sur les dimensions complémentaires

Pour cet exemple d'emploi :

Infirmière DE

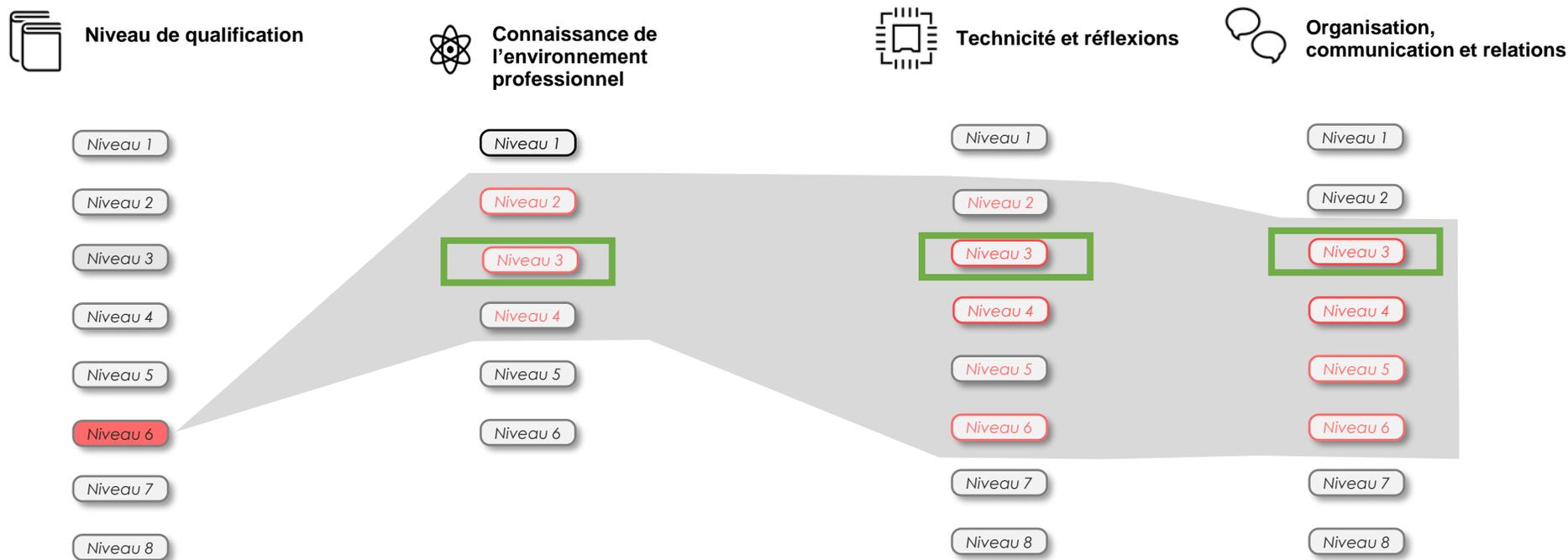
Missions et activités:

- Installer le patient dans un box **et met en œuvre la prise en charge selon les protocoles.**
- **Informer** de façon pertinente et dans les limites de ses compétences les patients et leur famille sur le déroulement de leur prise en charge aux urgences.
- Réaliser les soins sur prescriptions.
- Préparer et administrer les traitements.
- Réaliser les **soins techniques** (prélèvements, sondage vésicale, perfusion, pansements...).
- Assurer **une surveillance adaptée du patient sous sa responsabilité.**
- **Assister le médecin** lors de la réalisation de gestes techniques.
- Assurer **la coordination des soins et de la prise en charge** d'un patient ou d'un groupe de patients.
- Assurer la **traçabilité** des soins réalisés et des transmissions dans le dossier informatique du patient, via les logiciels métiers.
- Assurer **les transmissions orales à ses collègues** afin d'assurer la continuité de la prise en charge patients.
- **Assurer la gestion de la sortie des urgences.**
- Organiser le retour à domicile des patients (maison de retraite, foyer logement, ...).
- **Gérer les mutations** : réaliser les inventaires et dépôts au coffre selon la procédure, vérifier la capacité d'accueil du service receveur, préparer le dossier du patient, appeler le brancardier.

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 2 : Analyser l'emploi sur les dimensions complémentaires

Pour cet exemple d'emploi : parmi les cotations possibles (fixées conventionnellement), choix du niveau dont la définition correspond à la fiche emploi



Résultat de la cotation de l'emploi :

$$6 + 3 + 3 + 3 = \text{cotation } 15$$

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 3 : Déterminer la classe d'emploi

Pour cet exemple d'emploi : cotation de l'emploi = 15

Classe d'emplois	Positionnement
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

Le positionnement conventionnel définitif de l'emploi pris pour exemple est la classe F

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ?

Etape 4 : Déterminer le degré d'ajustement

Exemples

Si le salarié qui occupe l'emploi est débutant (ex : premier emploi)

Si le salarié qui occupe l'emploi maîtrise son emploi

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.

Classification : dans le détail, comment s'opère le classement d'un emploi ? Récapitulatif de l'exemple

❶ Déterminer le positionnement minimal de l'emploi

❷ Analyser l'emploi sur les dimensions complémentaires grâce au référentiel

❸ Déterminer la classe d'emploi

❹ Déterminer le degré d'ajustement

L'emploi pris pour exemple (infirmier.ère) requiert un niveau de qualification 6

L'emploi est analysé sur les dimensions complémentaires, en s'appuyant sur les définitions et en respectant le tableau des cotations conventionnelles

Le résultat de la cotation de l'emploi est 15

Pour un salarié.e qui maîtrise son emploi : degré 3

Cet emploi doit être positionné à partir de la **classe E** (positionnement minimal)

Le positionnement conventionnel définitif de cet emploi est la classe F

Le classement du salarié est F3

Ce positionnement est conforme à ce qui est défini par la CCUE pour le niveau de qualification 6 (classes E à I)

Lien classification - rémunération



Les propositions d'Axess relatives à la rémunération (datées du 14 avril 2023) seront prochainement actualisées pour tenir compte d'un seuil minimal de rémunération de 23.822 €, sur lequel Axess s'est engagé.

Comme l'on raisonne ci-après en pourcentage, il n'est cependant pas gênant de s'appuyer sur ces premières propositions (quand bien même elles ne sont plus à jour).

Récapitulatif de l'exemple :

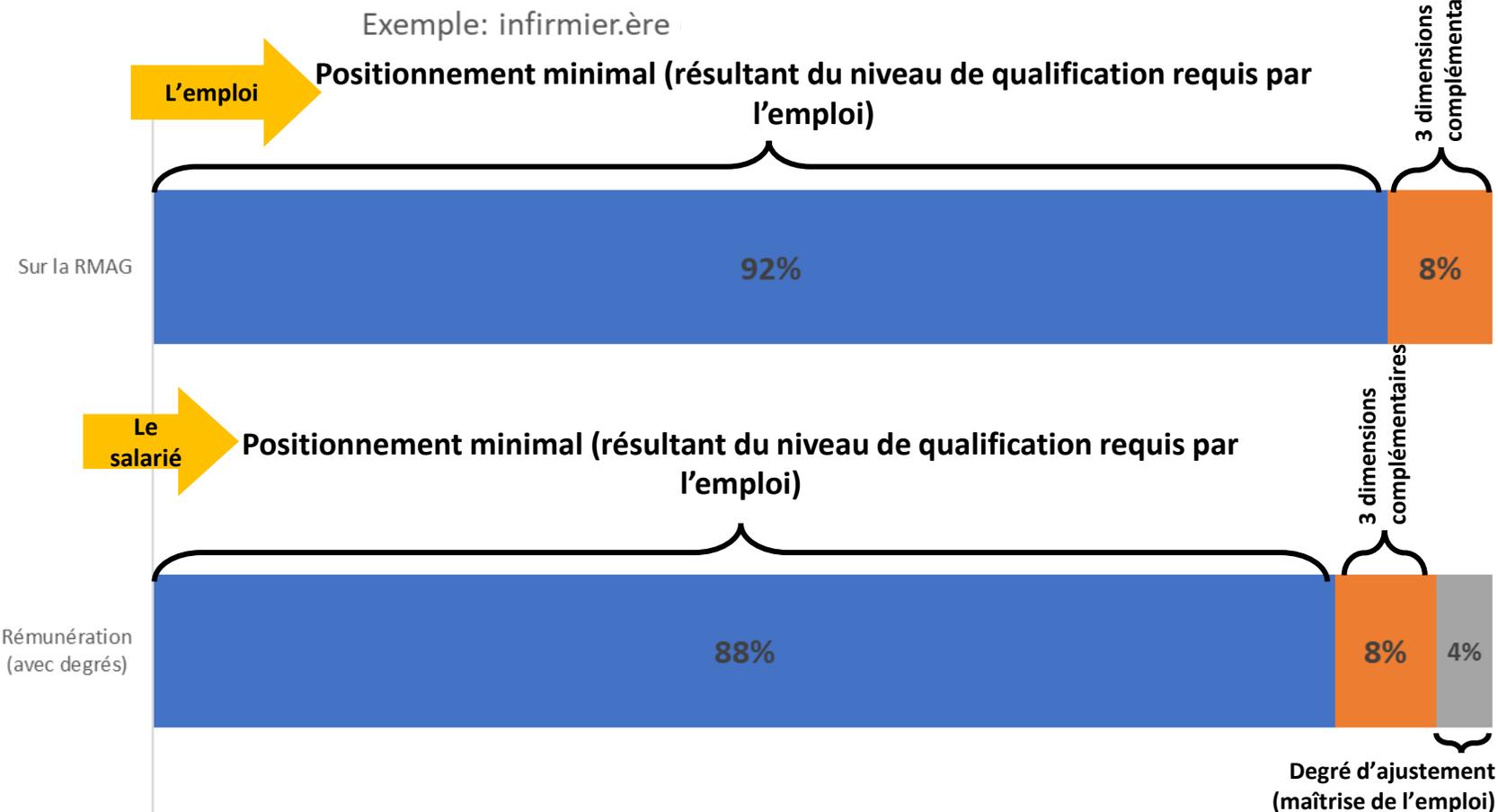
- Positionnement minimal de l'emploi : classe E
- Positionnement définitif : classe F
- Degré d'ajustement 3

Exemple de grille

NB : les propositions d'Axess seront prochainement actualisées

Exemple de grille salariale interne possible mise en place par une association (pour l'année 2023)

	degré 1	degré 2	degré 3	degré 4	degré 5
A	22 430 €	22 698 €	22 965 €	23 233 €	23 500 €
B	23 500 €	23 785 €	24 070 €	24 355 €	24 640 €
C	24 640 €	24 990 €	25 340 €	25 690 €	26 040 €
D	26 040 €	26 473 €	26 905 €	27 338 €	27 770 €
E	27 770 €	28 365 €	28 960 €	29 555 €	30 150 €
F	30 150 €	30 813 €	31 475 €	32 138 €	32 800 €
G	32 800 €	33 700 €	34 600 €	35 500 €	36 400 €
H	36 400 €	37 400 €	38 400 €	39 400 €	40 400 €
I	40 400 €	41 565 €	42 730 €	43 895 €	45 060 €
J	45 060 €	46 355 €	47 650 €	48 945 €	50 240 €
K	50 240 €	51 748 €	53 255 €	54 763 €	56 270 €
L	56 270 €	57 958 €	59 647 €	61 335 €	63 024 €





**Que représente la part du
niveau de qualification ?**



Les propositions d'Axess relatives à la rémunération (datées du 14 avril 2023) seront prochainement actualisées pour tenir compte d'un seuil minimal de rémunération de 23.822 €, sur lequel Axess s'est engagé.

Comme l'on raisonne ci-après en pourcentage, il n'est cependant pas gênant de s'appuyer sur ces premières propositions (quand bien même elles ne sont plus à jour). Le travail sur l'actualisation de l'échelle devrait en effet jouer de façon négligeable et à la marge.

Part du niveau de qualification dans la rémunération conventionnelle

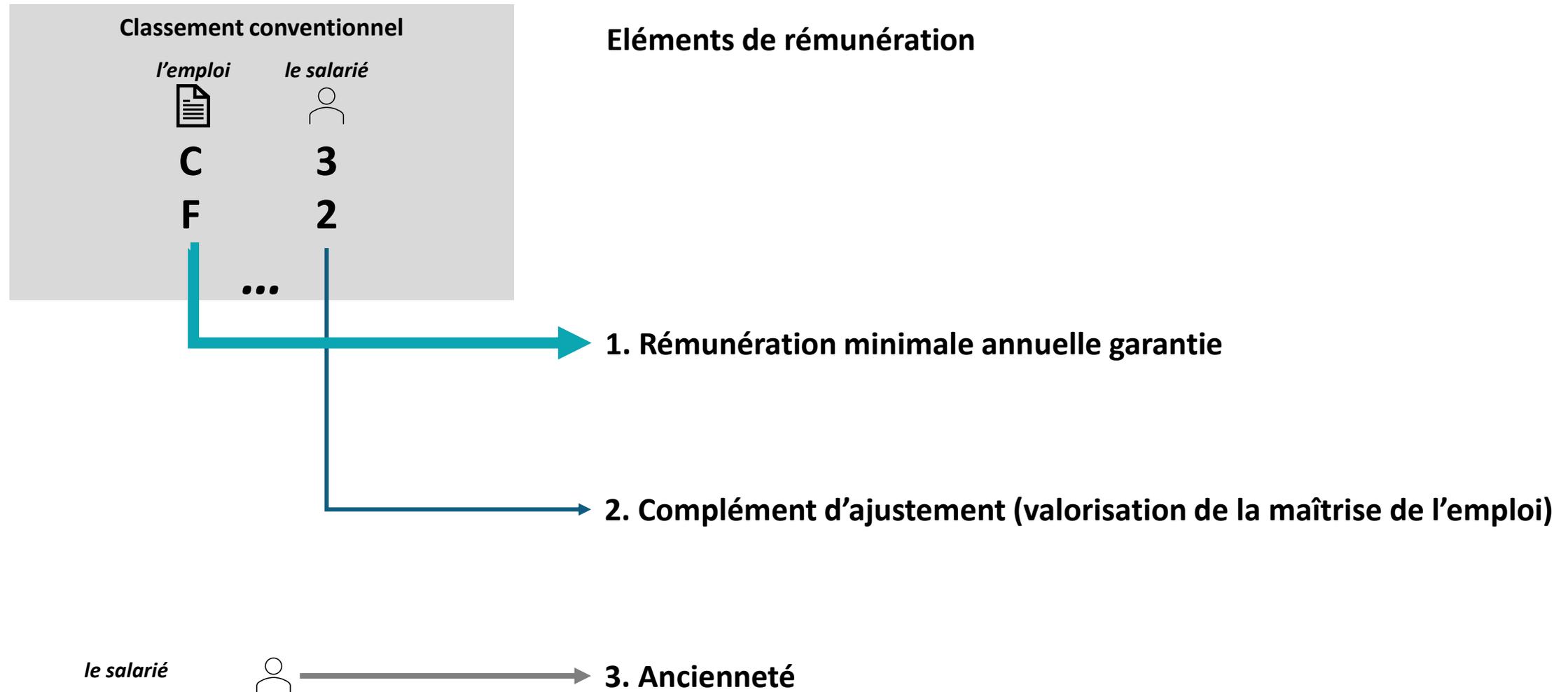
Poids représenté par le niveau de qualification dans les RMAG (soit le socle identique pour tous les salarié.e.s)

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	Classe F	Classe G	Classe H	Classe I	Classe J	Classe K	Classe L
NQ 1 & 2	100%	95%	91%									
NQ 3		100%	95%	90%								
NQ 4			100%	95%	89%	82%						
NQ 5				100%	94%	86%	79%					
NQ 6					100%	92%	85%	76%	69%			
NQ 7						100%	92%	83%	75%	67%	60%	54%
NQ 8										100%	90%	80%

- La qualification garantit a minima 69% de la rémunération minimale garantie (sauf pour le niveau 7)
- Cette proportion est moindre pour le niveau 7 :
 - Le niveau de qualification joue moins pour la rémunération dans les emplois de direction
 - Il pèse néanmoins *a minima* pour plus de la moitié de la détermination de la rémunération minimale.



**Dispositif de
rémunération**



Avant propos

Les évolutions dans les propositions par rapport aux éléments transmis le 14/04/2023 sont matérialisés par un encadré jaune

1. Rémunération minimale annuelle garantie (RMAG)

- pour chaque classe d'emploi (A à L) est déterminée une RMAG
- montant brut annuel
- RMAG revues tous les ans par les partenaires sociaux de la BASS (NAO de branche)
- **Seuil à partir duquel sont déterminées les RMAG : 23.822 €**

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

NB : Les propositions transmises le 14/04/2023 vont être actualisées à partir d'une RMAG de 23 822 € pour la classe A

2. Complément d'ajustement (valorisation de la maîtrise de l'emploi)

- La RMAG d'une classe est définie pour le degré 1 de cette classe d'emploi
- Le degré 5 d'une classe correspond à la RMAG de la classe immédiatement supérieure
- Le niveau de rémunération des degrés 2, 3 et 4 est fixé en local (ce niveau peut différer d'une structure à l'autre, mais aucunement, au sein de la même structure, d'un salarié.e à l'autre)
- La valorisation du degré 2 doit être a minima de 25% de l'écart entre la RMAG de la classe d'emploi considérée et celle de la classe d'emploi qui lui est immédiatement supérieure
- Le degrés 1 et 2 constituent une phase temporaire, c'est pourquoi une durée maximale au sein de ces degrés est prévue

Niveaux associés à l'acquisition de l'autonomie



Niveau de maîtrise attendue



Niveaux associés à l'expertise et aux « référents métier »

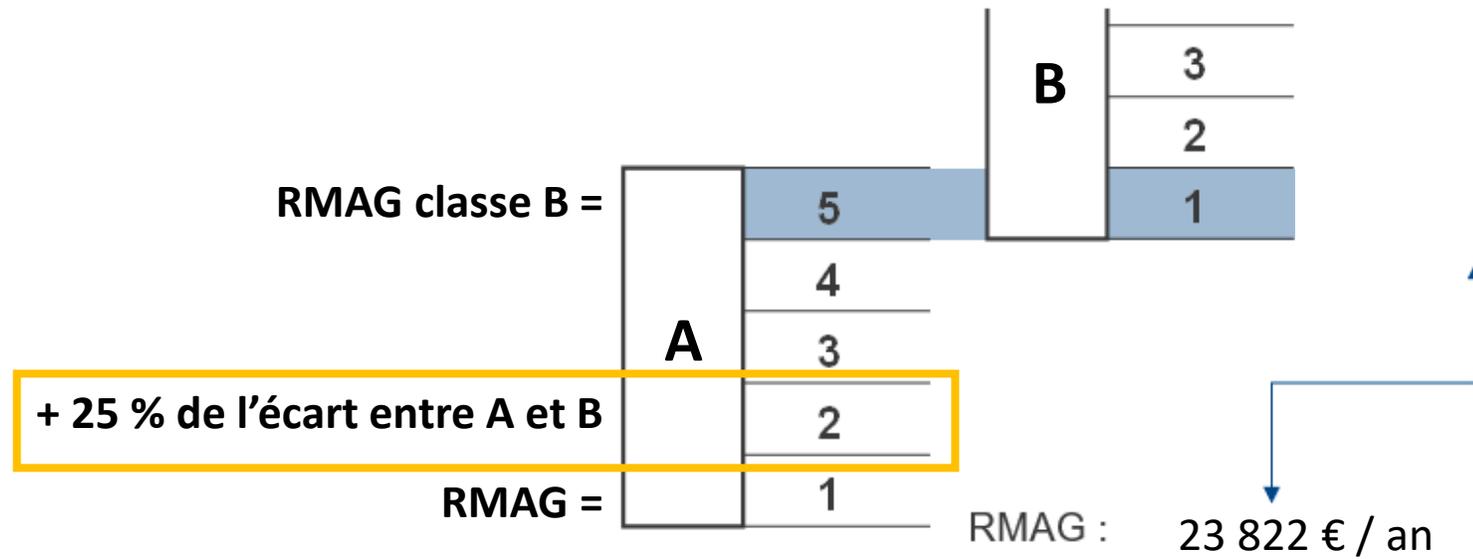


Degré	Définition
1	Salarié en phase de consolidation de ses pratiques professionnelles et ses connaissances opérationnelles.
2	Salarié disposant des compétences professionnelles requises dans son emploi et/ou disposant de la certification requise dans le cas de métiers réglementés et exerçant son activité 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.

Les degrés 1 et 2 correspondent à une situation temporaire : en conséquence, introduction de durées maximum dans ces degrés

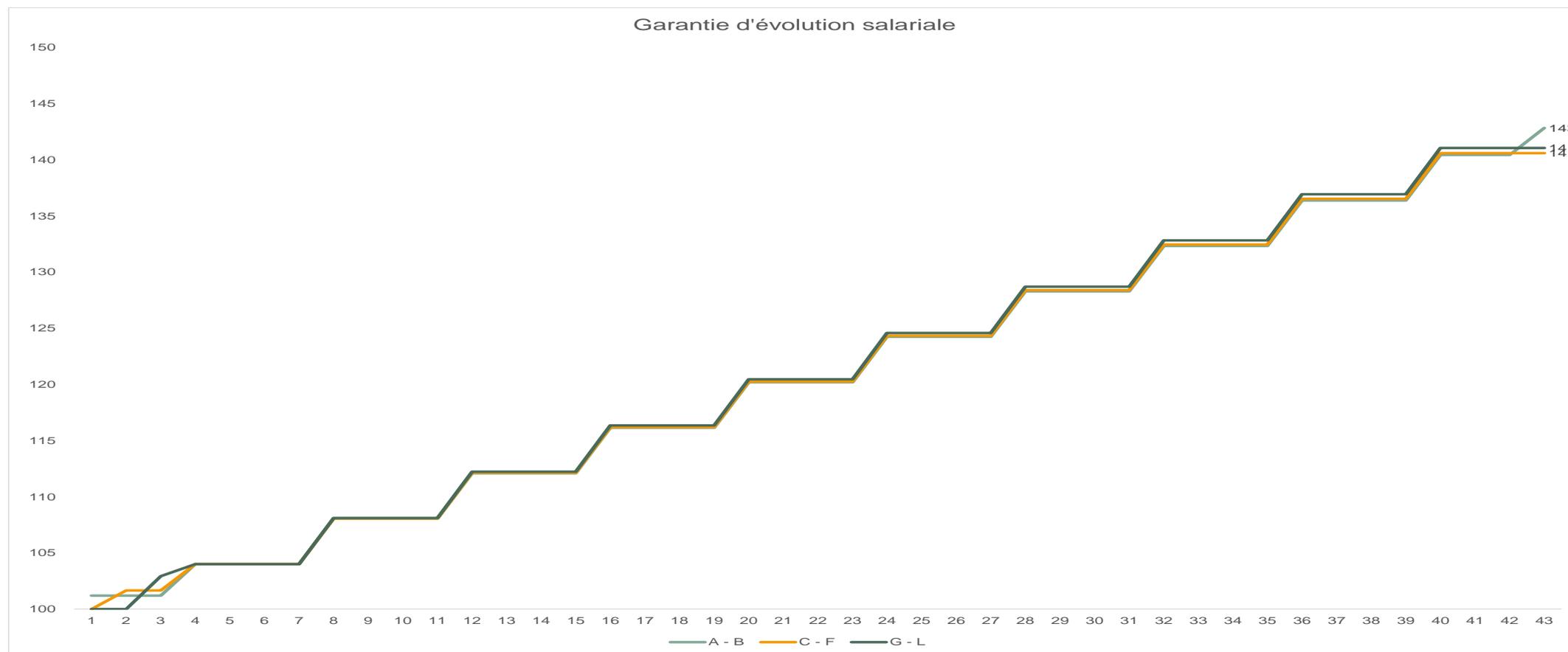
Classes	Durée max. dans les degrés 1 et 2
A – B	1 an
C – F	2 ans
G - L	3 ans

2. Complément d'ajustement (valorisation de la maîtrise de l'emploi)



3. Garantie d'évolution salariale

- Bénéficiaires : ensemble des salariés
- Durée d'acquisition : pas de limite
- Rythme : Garantie d'évolution de 4% sur 4 ans



Synthèse de l'évolution des propositions « rémunération » d'Axess

Classement conventionnel

<i>l'emploi</i>	<i>le salarié</i>
 C	 3
F	2
...	

Éléments de rémunération

1. Rémunération minimale annuelle garantie

Les montants des RMAG seront définis à partir de 23 822 € bruts / an

2. Complément d'ajustement (valorisation de la maîtrise de l'emploi)

Des durées maximales pour les degrés « temporaires »

Un niveau de rémunération pour le degré 2

3. Garantie d'évolution salariale de 4% sur 4 ans

le salarié



3. Ancienneté

A grayscale photograph of a woman with short blonde hair, smiling as she looks down at a desk. She is wearing a light-colored, short-sleeved top. On the desk in front of her is a multi-line office telephone and several sheets of paper. The background shows office shelves with binders. The image is partially obscured by a white diagonal shape in the top right corner.

**Annexe : tableau des
cotations conventionnelles**

Tableau des cotations conventionnelles

Pour les niveaux de qualification 1 & 2

 Niveau de qualification	 Connaissance de l'environnement professionnel	 Technicité et réflexions	 Organisation, communication et relations
Niveau 1	Niveau 1	Niveau 1	Niveau 1
Niveau 2	Niveau 2	Niveau 2	Niveau 2
Niveau 3	Niveau 3	Niveau 3	Niveau 3
Niveau 4	Niveau 4	Niveau 4	Niveau 4
Niveau 5	Niveau 5	Niveau 5	Niveau 5
Niveau 6	Niveau 6	Niveau 6	Niveau 6
Niveau 7		Niveau 7	Niveau 7
Niveau 8		Niveau 8	Niveau 8

Tableau des cotations conventionnelles

Pour le niveau de qualification 3

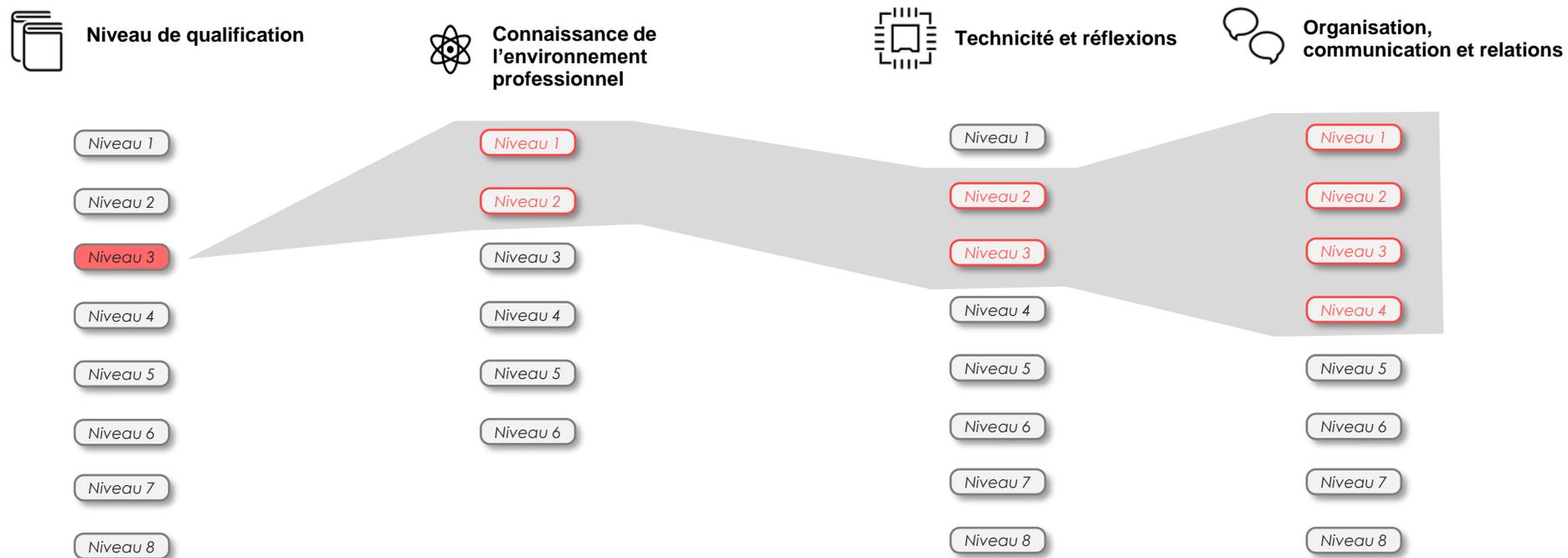


Tableau des cotations conventionnelles

Pour le niveau de qualification 4

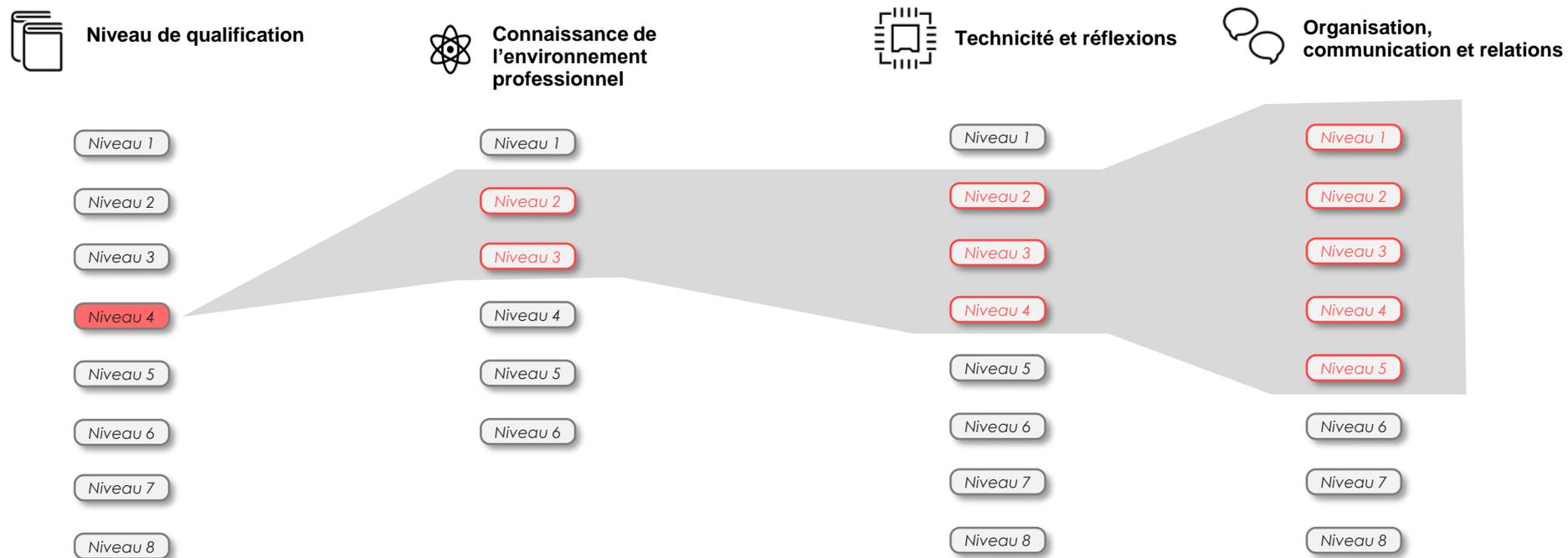


Tableau des cotations conventionnelles

Pour le niveau de qualification 5

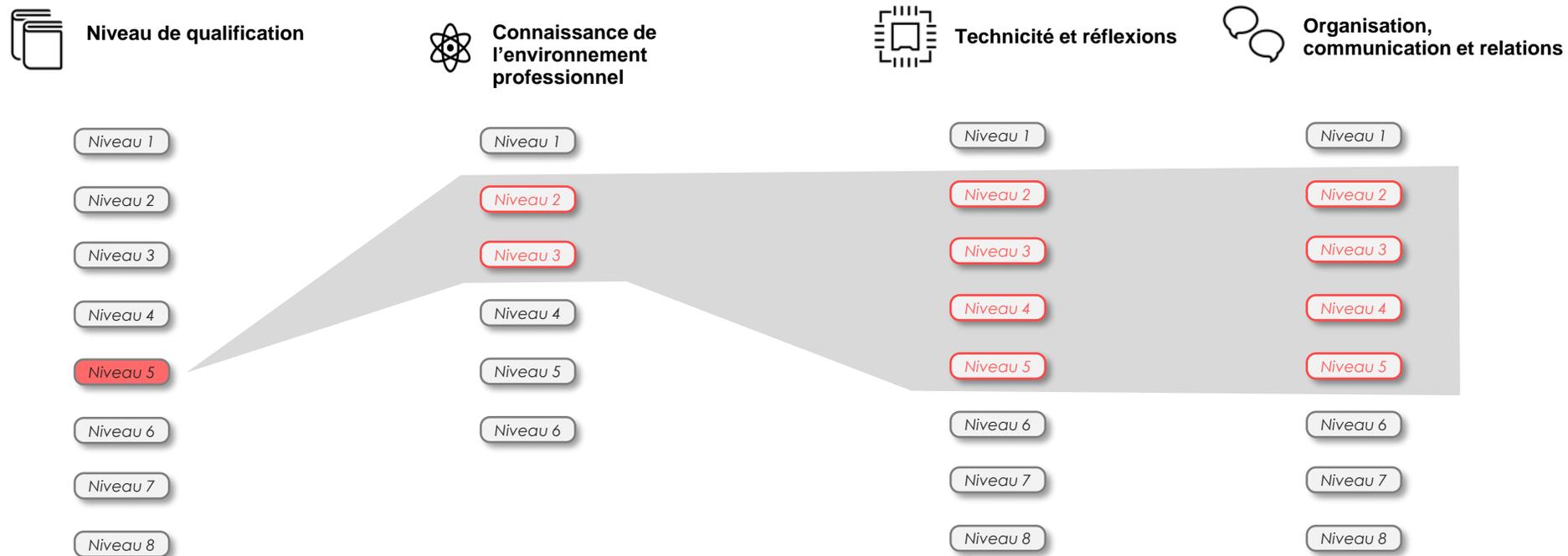


Tableau des cotations conventionnelles

Pour le niveau de qualification 6

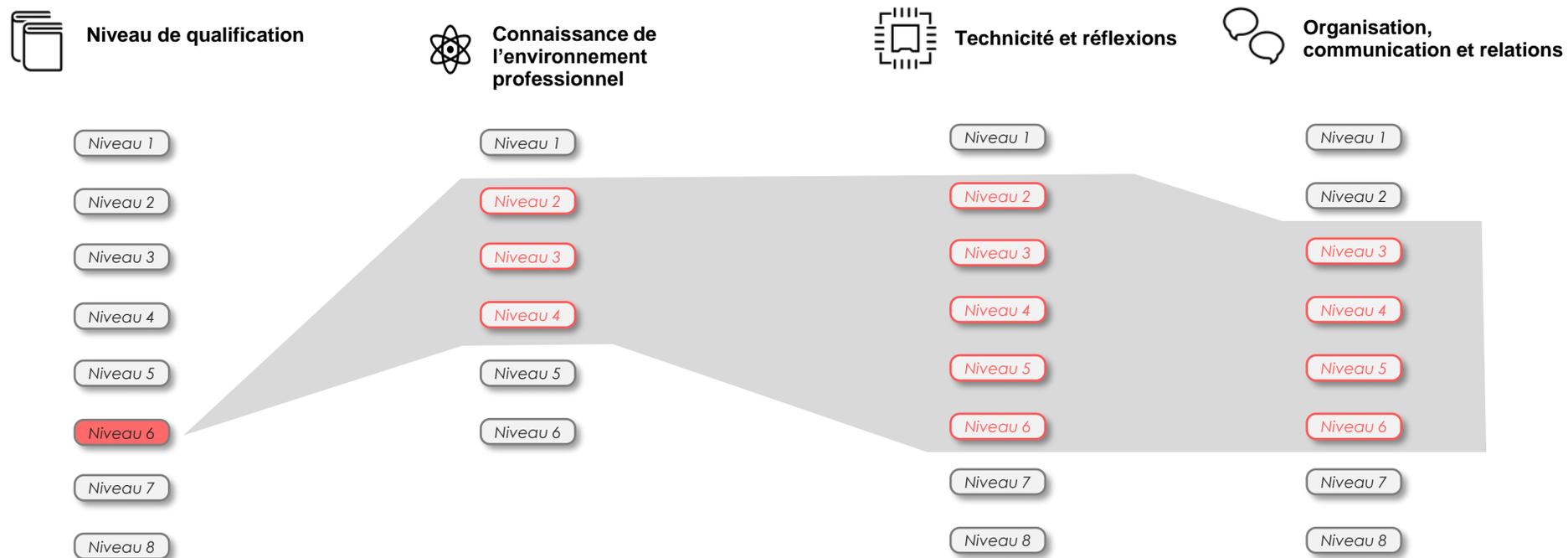


Tableau des cotations conventionnelles

Pour le niveau de qualification 7

 Niveau de qualification	 Connaissance de l'environnement professionnel	 Technicité et réflexions	 Organisation, communication et relations
Niveau 1	Niveau 1	Niveau 1	Niveau 1
Niveau 2	Niveau 2	Niveau 2	Niveau 2
Niveau 3	Niveau 3	Niveau 3	Niveau 3
Niveau 4	Niveau 4	Niveau 4	Niveau 4
Niveau 5	Niveau 5	Niveau 5	Niveau 5
Niveau 6	Niveau 6	Niveau 6	Niveau 6
Niveau 7	Niveau 7	Niveau 7	Niveau 7
Niveau 8	Niveau 8	Niveau 8	Niveau 8

Tableau des cotations conventionnelles

Pour le niveau de qualification 8

