

**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**

---

**16 mai 2024**

Ce document explicite un nouveau projet de classification et de rémunération dans le cadre des négociations de la CCUE.

# Sommaire

<b>Système de classification</b> .....	<b>3</b>
1.1. Les principes de base. ....	3
1.2. La description des emplois. ....	3
1.2.1. Principes. ....	3
1.2.2. Liste d'emplois-repères. ....	3
1.3. Le positionnement des emplois dans la classification. ....	4
1.3.1. Les classes d'emploi. ....	4
1.3.2. Le Classement Conventionnel Garanti (CCG). ....	4
1.3.3. Les Eléments Complémentaires de Classification (ECC). ....	5
1.3.4. Détermination du classement conventionnel définitif de l'emploi. ....	11
1.4. Glossaire. ....	11
<b>Système de rémunération</b> .....	<b>12</b>
2.1. Les principes de base. ....	12
2.2. La Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG). ....	12
2.3. La valorisation de la maîtrise de l'emploi. ....	13
2.3.1. La grille d'analyse. ....	13
2.3.2. Les durées maximales dans les degrés. ....	13
2.3.3. La rémunération de la maîtrise de l'emploi. ....	14
2.4. La rémunération de l'expérience professionnelle. ....	15
<b>Annexe I : Liste d'emplois-repères</b> .....	<b>16</b>
<b>Annexe II : Glossaire</b> .....	<b>17</b>

# Systeme de classification

## 1.1. Les principes de base.

- La **classification des emplois tient compte des caractéristiques de l'emploi et est indépendante de la personne** qui occupe l'emploi.
- Une méthodologie de classification des emplois a été définie : elle 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.
- Les employeurs doivent se référer à cette méthodologie pour définir le classement des emplois.
- Afin de faciliter le positionnement de certains emplois, **une liste d'emplois-repères est définie.**

## 1.2. La description des emplois.

### 1.2.1. Principes.

La détermination de la classe d'emploi dans laquelle sera positionné l'emploi nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi. Cette analyse est totalement décorrélée du salarié qui occupe l'emploi. Ainsi, préalablement au classement de l'emploi, **l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi.**

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, selon le référentiel d'analyse présenté ci-après. La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment : le niveau de qualification requis par l'emploi ainsi que les principales missions et activités de celui-ci.

### 1.2.2. Liste d'emplois-repères.

Afin de faciliter le positionnement des emplois dans le système de classification, des emplois-repères sont déterminés en fonction de leurs niveaux de qualification tel que défini au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et par la nomenclature européenne des diplômes. La liste de ces emplois repères figure en annexe I.

Cette liste d'emplois-repères est répartie par niveau de formation et pour **4 filières professionnelles** :

- **Filière professionnelle du Soins.**
- **Filière professionnelle Educative et Sociale.**
- **Filière Support (administration-gestion et logistique).**
- **Filière Formation.**

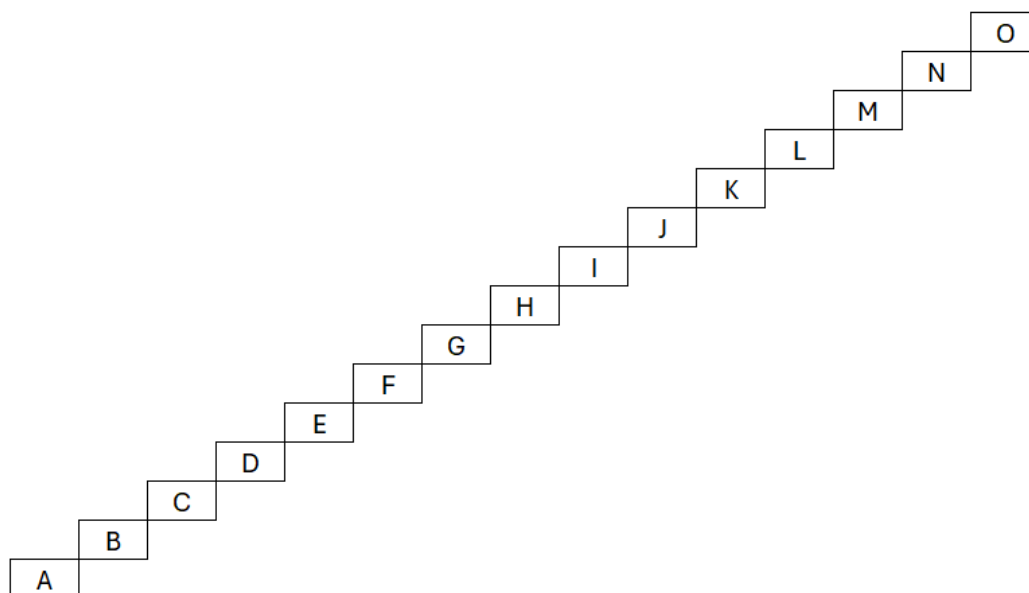
Si l'intitulé de l'emploi décrit par l'employeur correspond à l'un des intitulés d'emplois présents dans cette liste, celui-ci doit **se référer à cette liste d'emplois pour déterminer le niveau de qualification de l'emploi.**

## 1.3. Le positionnement des emplois dans la classification.

### 1.3.1. Les classes d'emploi.

Une classe d'emploi regroupe des emplois dont le niveau de responsabilités est comparable.

La classification des emplois se compose de **15 classes d'emploi**, de **A à O** :



NB : c'est l'emploi qui est positionné dans une classe d'emploi et non le salarié qui l'occupe.

### 1.3.2. Le Classement Conventionnel Garanti (CCG).

Le classement des emplois est fondé sur le niveau de qualification, tel que défini au RNCP et par la nomenclature européenne des diplômes. Il s'agit ici du **Classement Conventionnel Garanti (CCG)**. Il définit pour un emploi occupé **le niveau minimal de classification**.

Niveau RNCP	Classification Conventionnelle Garantie
1 & 2	A
3	B
4	C
5	E
6	G
7	I
8	K

Le positionnement d'un emploi dans une classe ne pourra donc être en aucun cas inférieur au CCG par son niveau de qualification, tel que défini au RNCP.

Pour déterminer les niveaux de RNCP, l'employeur se réfère au tableau des niveaux de qualification professionnel ci-dessous.

## Tableau des niveaux de qualifications professionnelles

Niveaux RNCP	Définitions <sup>1</sup>
<b>1</b>	<b>Savoirs de base.</b>
<b>2</b>	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. <b>Titre et diplôme : Ecole élémentaire.</b>
<b>3</b>	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. <b>Titre et diplôme : CAP, DNB, CFG<sup>2</sup>.</b>
<b>4</b>	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. <b>Titre et diplôme : Baccalauréat.</b>
<b>5</b>	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. <b>Titre et diplôme : BTS, CPGE<sup>3</sup>.</b>
<b>6</b>	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. <b>Titre et diplôme : Licence, BUT<sup>4</sup>.</b>
<b>7</b>	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. <b>Titre et diplôme : Master.</b>
<b>8</b>	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. <b>Titre et diplôme : Doctorat.</b>

### *1.3.3. Les Eléments Complémentaires de Classification (ECC).*

#### *a) Définitions.*

Dans un second temps, **l'analyse des exigences et attendus professionnels de l'emploi permet de déterminer un classement conventionnel** qui peut être différent du classement minimal.

Les exigences et attendus professionnels de l'emploi sont prises en compte au travers d'Eléments Complémentaires de Classification (ECC).

Les ECC sont des dimensions d'analyse de l'emploi appliquées à tous les emplois, quel que soit le niveau de responsabilité ou la filière d'appartenance.

Elles sont au nombre de 4 :

- **Autonomie et Technicité** : cette dimension évalue la technicité et diversité du travail, la typologie des problèmes à traiter/identifier et l'autonomie de réflexion dans le choix des solutions à mettre en œuvre.
- **Relation professionnelle et environnement** : cette dimension évalue la complexité des relations professionnelles et la nécessité de prise en compte de son environnement professionnel.

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

<sup>2</sup> CAP : Certificat d'Aptitude Professionnel ; DNB : Diplôme National du Brevet ; CFG : Certificat de formation générale.

<sup>3</sup> BTS : Brevet de Technicien Supérieur ; CPGE : Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles.

<sup>4</sup> Bachelor Universitaire de Technologie.

- **Organisation, pilotage et moyen** : cette dimension évalue l'exigence d'organisation, de coordination, de planification, de pilotage et de contrôle.
- **Contribution au projet** : cette dimension évalue la contribution de l'emploi à l'activité et au projet d'établissement. Cette contribution peut être relative au processus global de prise en charge de l'utilisateur/patient dans le cadre des emplois opérationnels, ou relative à l'accompagnement fonctionnel des professionnels dans le cadre des emplois de gestion ou de support.

### Définitions des ECC

#### 1. Autonomie et technicité.

Cette dimension évalue la technicité et la diversité du travail, la typologie des problèmes à traiter/identifier et l'autonomie de réflexion dans le choix des solutions à mettre en œuvre.

Niveau	Définition
I	<b>EXECUTER DES CONSIGNES</b> Exécution de <b>consignes claires et explicites</b> sans marge d'autonomie dans l'organisation des tâches. Recherche de solutions à partir de situations mémorisées et signalement des anomalies observées.
II	<b>APPLIQUER DES METHODES CONNUES</b> Application de <b>méthodes apprises en référence à des modèles connus</b> relatifs à des savoir-faire acquis lors de l'apprentissage du métier, ou par expérience dans des activités voisines. <b>Autonomie limitée</b> dans l'organisation des activités.
III	<b>SELECTIONNER LA BONNE APPROCHE</b> L'emploi opère dans un <b>cadre défini par des consignes générales, par des savoir-faire relatifs à un métier</b> et par une approche de diagnostic. Il identifie <b>la bonne réponse</b> à apporter à un problème. L'emploi dispose de <b>l'autonomie nécessaire pour organiser le travail</b> sur une période courte (la journée ou quelques jours).
IV	<b>ADAPTER SES CHOIX</b> L'emploi opère dans un <b>cadre général relatif à un métier, des savoirs et des savoir-faire définis</b> . Mise en œuvre <b>de processus d'analyse et de raisonnements analytiques</b> pour <b>identifier la meilleure solution parmi les solutions possibles</b> . L'emploi peut disposer de l'autonomie nécessaire pour organiser son travail et prioriser ses actions sur la semaine.
V	<b>CONCEVOIR UNE SOLUTION</b> L'emploi conçoit des solutions par le biais de diagnostics, de raisonnements analytiques faisant appel à des <b>facteurs multiples et diversifiés</b> et dispose d'une large <b>autonomie de raisonnement et d'organisation</b> pour exécuter ses missions. Le travail ne se limite pas à identifier la meilleure solution, mais également à <b>proposer des optimisations</b> .
VI	<b>ORIENTER LES APPROCHES ET LES MOYENS</b> L'emploi dispose d'une <b>délégation de moyens</b> lui permettant de <b>proposer des évolutions et de contribuer au pilotage d'activités</b> pouvant relever de plusieurs domaines. Le travail requière l'anticipation et une capacité d'analyse sur un périmètre large et très diversifié. Il est autonome pour prioriser et organiser ses missions.
VII	<b>DIRIGER UN DOMAINE</b> L'emploi <b>définit des programmes et des projets relatifs à un domaine majeur</b> de l'organisation. Il décide des solutions à mettre en œuvre et doit faire face à des enjeux de transformation complexes ayant des impacts sur toute l'organisation.
VIII	<b>IMAGINER ET CONCEVOIR LES SOLUTIONS</b> L'emploi dirige les activités et <b>définit la stratégie</b> , l'organisation des ressources et des moyens dans une perspective moyen terme (plusieurs années). Emploi de direction générale.

## 2. Relation professionnelle et environnement.

Cette dimension évalue la complexité des relations professionnelles et la nécessité de prise en compte de son environnement professionnel.

Niveau	Définition
I	<b>CIRCONSCRITES A L'EMPLOI</b> Relations professionnelles courantes ayant pour finalité de <b>recevoir et de transmettre des informations claires et explicites</b> qui ne requièrent que la connaissance de l'environnement circonscrite à l'activité.
II	<b>ENVIRONNEMENT PROCHE</b> Relations professionnelles nécessitant une <b>capacité de questionnement, la connaissance de l'environnement de proximité et la compréhension des impacts du travail</b> sur les emplois proches.
III	<b>ENVIRONNEMENT LARGE</b> Relations professionnelles nécessitant une <b>capacité d'écoute et de reformulation adaptée aux interlocuteurs</b> . Le travail requière une connaissance large de son domaine d'activité et de ses impacts.
IV	<b>INTERACTIONS CONNEXES</b> Relations professionnelles impliquant des <b>capacités d'animation, de démonstration sur la base de faits et d'éléments rationnels</b> . Le travail requière la connaissance des emplois avec lesquels il interagit dans des domaines proches.
V	<b>ENVIRONNEMENTS CONNEXES</b> Relations professionnelles nécessitant des <b>capacités d'influence et de conviction nécessitant une connaissance des attentes et des enjeux des domaines connexes</b> .
VI	<b>ENVIRONNEMENTS MULTIPLES</b> Relations professionnelles nécessitant des <b>capacités d'influence, de motivation et d'engagement pouvant faire appel au registre émotionnel</b> afin de générer des modifications de comportements. Le travail requière la <b>connaissance de plusieurs domaines connexes ou non connexes à l'activité</b> .
VII	<b>ENSEMBLE DES ENVIRONNEMENTS</b> Relations professionnelles nécessitant d' <b>engager le collectif autour d'un projet ou d'une ambition</b> . Le travail requière une connaissance large de tous les domaines d'activité.
VIII	<b>ORGANISATION</b> Relations professionnelles nécessitant des <b>capacités de négociation avec des instances économiques ou politiques</b> et une connaissance profonde de tous les domaines de l'organisation.

### 3. Organisation, pilotage et moyens.

Cette dimension évalue l'exigence d'organisation, de coordination, de planification, de pilotage et de contrôle.

Niveau	Définition
I	<b>TACHES</b> Le travail est défini par tâches, sans rôle de pilotage ou de responsabilité sur les moyens.
II	<b>MISSIONS DEFINIS</b> Le travail est organisé autour de missions définies et diversifiées. Il peut inclure l'organisation des activités sur une période courte, sous un contrôle étroit.
III	<b>COOPERATION</b> Le travail est organisé autour de missions diversifiées qui <b>nécessite des interactions avec d'autres emplois</b> et de coopérer avec une équipe et/ou de coordonner l'exécution ou la planification de missions.
IV	<b>SUPERVISION</b> Le travail intègre des missions de coordination, d'assistance et de contrôle, par la <b>supervision d'une équipe sur des activités proches</b> ou par un <b>appui technique intégrant une responsabilité de contrôle et la transmission de savoirs et de pratiques</b> . L'emploi dispose de moyens clairement définis pour exercer son activité.
V	<b>ENCADREMENT</b> L'emploi <b>pilote des activités de même nature ou des activités interdépendantes relativement homogènes</b> . Le pilotage peut être hiérarchique et inclure une responsabilité de contrôle et d'encadrement, ou fonctionnel relatif à un domaine technique (rôle de référent). <b>Il peut disposer de moyens humains et financiers par délégation</b> .
VI	<b>ENCADREMENT HETEROGENE</b> L'emploi <b>encadre des activités opérationnelles hétérogènes</b> , nécessitant des arbitrages et la mobilisation de plusieurs niveaux d'encadrement. La responsabilité peut également être relative à un domaine technique spécifique ayant des impacts sur l'organisation. L'emploi requière la <b>coordination d'un ensemble de ressources et de moyens</b> .
VII	<b>DIRECTION</b> L'emploi assure la <b>direction d'un sous-ensemble de l'organisation</b> , élabore la politique, définit les moyens alloués et dispose d'une autorité d'arbitrage et de délégation.
VIII	<b>DIRECTION ET INFLUENCE</b> L'emploi assure la <b>direction de la totalité de l'organisation</b> et porte la responsabilité des moyens humains, financiers et matériels.

#### 4. La contribution au projet.

Cette dimension évalue la contribution de l'emploi à l'activité et au projet d'établissement. Cette contribution peut être relative au processus global de prise en charge de l'utilisateur/patient dans le cadre des emplois opérationnels, ou relative à l'accompagnement fonctionnels des professionnels dans le cadre des emplois de gestion ou de support.

Niveau	Définition
I	<p><b>CONTRIBUTION CIRCONSCRITE</b> L'emploi a une contribution circonscrite à son activité et n'a pas de contact régulier avec l'utilisateur/ patient.</p>
II	<p><b>CONTRIBUTION PONCTUELLE</b> La contribution est cadrée et limitée à un périmètre défini. Pour les professionnels en relation avec les utilisateurs /patients, la responsabilité porte sur la bonne prise en charge des demandes des utilisateurs/patients ou en les orientant vers l'interlocuteur adéquat.</p>
III	<p><b>CONTRIBUTION REGULIERE</b> L'emploi <b>intervient dans une chaîne d'activités structurées par des contributions régulières</b> dans un cadre défini. Il contribue au processus global de prise en charge de l'utilisateur/patient, ou d'une activité de support ou de gestion.</p>
IV	<p><b>CONTRIBUTION SPECIALISEE</b> L'emploi intervient dans une chaîne d'activités complexes et structurées par la <b>mise en oeuvre de techniques avancées</b> et/ou dans une chaîne d'activités plus simple dans laquelle il joue un rôle majeur. Par ses actions, il a un impact sur toute l'équipe de travail à laquelle il rend compte de ses actions.</p>
V	<p><b>CONTRIBUTION TECHNIQUE AVANCEE ET/OU COORDINATION</b> L'emploi intervient dans une chaîne d'activités complexes et structurées <b>dans le cadre d'un métier ou d'une spécialité technique</b> et/ou assure la <b>coordination des intervenants de son domaine de spécialité</b>. Il est garant de ses actions auprès de l'équipe de travail.</p>
VI	<p><b>PILOTAGE ET COORDINATION SPECIALISEE</b> L'emploi pilotage et <b>coordonne l'ensemble des intervenants dans le processus de prise en charge sur un domaine complet</b> intégrant des métiers connexes (la rééducation, l'accompagnement social, la prise en charge administrative, ...). Il est responsable de l'efficacité de la prise en charge et de l'amélioration des activités sous sa responsabilité.</p>
VII	<p><b>PILOTAGE ET COORDINATION GLOBALE</b> L'emploi <b>coordonne une sous-dimension large de l'accompagnement ou de la gestion</b> (le soin, l'accompagnement social, l'administratif). Il est responsable de l'efficacité de la prise en charge et de son amélioration continue sur le sous-domaine en responsabilité. Il pilote et coordonne les ressources et les moyens à court et moyen terme.</p>
VIII	<p><b>ELABORATION DU PROCESSUS DE PRISE EN CHARGE</b> L'emploi <b>élabore la stratégie globale de prise en charge</b> de l'interface avec l'utilisateur/patient et/ou de la gestion de l'organisation.</p>

## b) L'analyse des Eléments Complémentaires de Classification (ECC).

Ces 4 ECC :

- **Comportent** chacun **8 niveaux de progression**.
- Sont communs 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.

Autonomie et technicité		Relations Professionnelles et Environnement		Organisation, pilotage et moyens		Contribution au Projet	
Niveau	Définition	Niveau	Définition	Niveau	Définition	Niveau	Définition
I	EXECUTER DES CONSIGNES	I	CIRCONSCRITES A L'EMPLOI	I	TACHES	I	CONTRIBUTION CIRCONSCRITE
II	APPLIQUER DES METHODES CONNUES	II	ENVIRONNEMENT PROCHE	II	MISSIONS DEFINIES	II	CONTRIBUTION PONCTUELLE
III	SELECTIONNER LA BONNE APPROCHE	III	ENVIRONNEMENT LARGE	III	COOPERATION	III	CONTRIBUTION REGULIERE
IV	ADAPTER SES CHOIX	IV	INTERACTIONS CONNEXES	IV	SUPERVISION	IV	CONTRIBUTION AVANCEE
V	CONCEVOIR UNE SOLUTION	V	ENVIRONNEMENTS CONNEXES	V	ENCADREMENT	V	CONTRIBUTION SPECIALISEE
VI	ORIENTER LES APPROCHES ET LES MOYENS	VI	ENVIRONNEMENTS MULTIPLES	VI	ENCADREMENT HETEROGENE	VI	PILOTAGE ET COORDINATION
VII	DIRIGER UN DOMAINE	VII	ENSEMBLE DES ENVIRONNEMENTS	VII	DIRECTION	VII	COORDINATION GLOBALE et PILOTAGE
VIII	IMAGINER ET CONCEVOIR LES SOLUTIONS	VIII	ORGANISATION	VIII	DIRECTION ET INFLUENCE	VIII	ELABORATION DU PROCESSUS DE PRISE EN CHARGE

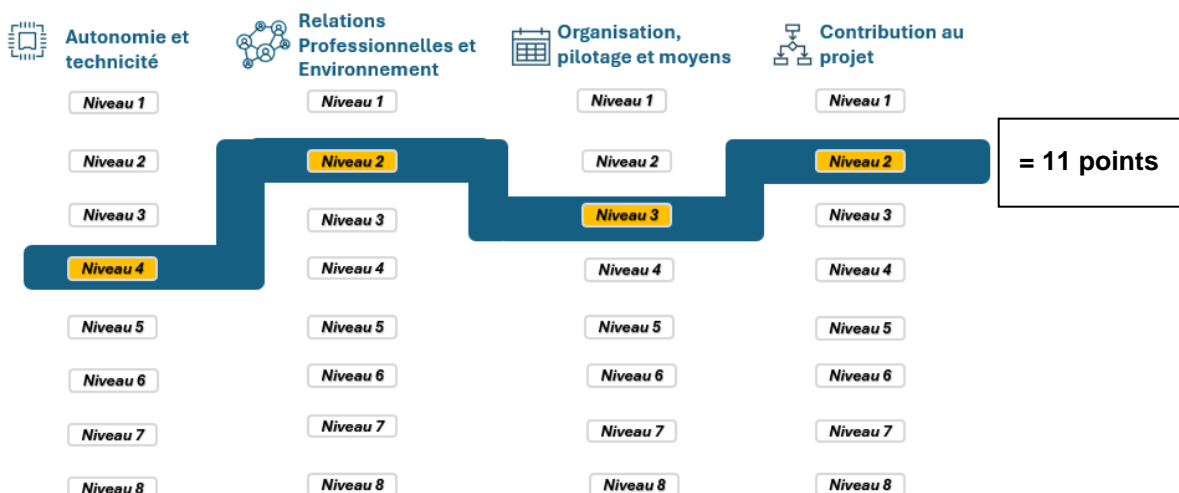
Le niveau à retenir sur chaque ECC est celui dont la définition globale correspond à l'emploi considéré ou s'en approche le plus.

Pour évaluer le positionnement d'un emploi sur un ECC, il convient de se référer au référentiel d'analyse et aux définitions qui figurent en 1.3.3. (a).

## c) La cotation des emplois.

- A chaque niveau d'ECC correspond un chiffre égal au numéro du niveau, **soit une valeur comprise entre 1 et 8**.
- La cotation finale des 4 ECC est égale à la somme des chiffreages sur chaque ECC. Ainsi, la sommation de l'évaluation des 4 ECC permet une attribution de **4 à 32 points**.

Exemple :



- La classification de l'emploi est appréciée en fonction de la cotation finale des ECC selon la grille de classification suivante :

Cotation des quatre ECC	Classification Conventionnelle
4	A
≥ 5	B
≥ 7	C
≥ 9	D
≥ 11	E
≥ 13	F
≥ 15	G
≥ 17	H
≥ 19	I
≥ 21	J
≥ 23	K
≥ 25	L
≥ 27	M
≥ 29	N
≥ 31	O

#### 1.3.4. Détermination du classement conventionnel définitif de l'emploi.

**Le classement conventionnel définitif des emplois** est déterminé par **la classification associée aux ECC**, si le résultat est supérieur au Classement Conventionnel Garanti (CCG).

Une fois l'analyse de l'emploi effectuée, l'employeur vérifie que la classe d'emploi retenue est égale ou supérieure au classement minimal associé au niveau de qualification requis par l'emploi. Si tel n'est pas le cas, il convient de se référer au tableau des CCG précisé en 1.3.2, pour déterminer le classement conventionnel définitif.

## 1.4. Glossaire.

Un glossaire reprenant le vocabulaire utilisé dans le système de classification est proposé en Annexe II.

Ce glossaire a pour objectif de faciliter l'appropriation du système et la prise en main de la méthodologie. Il apportera une aide dans l'analyse des définitions des éléments complémentaires de classification avec une explicitation des termes utilisés.

# Systeme de remuneration

## 2.1. Les principes de base.

Le systeme de remuneration adosse au systeme de classification comprend plusieurs elements :

- **Une Remuneration Minimum Annuelle Garantie (RMAG).**
- Et le cas echant, **une valorisation de la remuneration** au titre du developpement des competences ou de la maitrise de l'emploi.

A cela s'ajoute, pour les salaries relevant des classes A à G :

- **Une remuneration liee à l'experience professionnelle**, appelee **Complement d'Experience**.

D'autres elements, appeles sujétions speciales, venant remunerer les conditions d'emploi specifiques peuvent s'ajouter à ces premiers elements.

## 2.2. La Remuneration Minimale Annuelle Garantie (RMAG).

Pour chacune des 15 classes d'emploi est determinee une **Remuneration Minimale Annuelle Garantie (RMAG)**. Cette RMAG est exprimee en euros brut annuel et est fixee pour une annee complete de travail et pour la duree legale du travail.

**Tableau de correspondance classification-remuneration**

Classe d'emplois	RMAG
O	51 075
N	47 075
M	43 385
L	39 985
K	36 855
J	33 965
I	31 305
H	29 260
G	27 345
F	26 000
E	25 285
D	24 910
C	24 540
B	24 300
A	24 060

## 2.3. La valorisation de la maîtrise de l'emploi.

Afin de valoriser et rémunérer le développement des compétences des salariés, sont déterminés « des niveaux de rémunération en fonction de **4 niveaux** de maîtrise de l'emploi, appelés « **degrés de maîtrise de l'emploi** ».

### 2.3.1. La grille d'analyse.

L'analyse de la maîtrise de l'emploi par le salarié s'effectue à partir d'une grille qui se compose de **4 degrés** :

Degrés	Définitions
1	<b>Phase de consolidation des pratiques professionnelles</b> et des connaissances opérationnelles correspondant à une prise de poste.
2	Le ou la titulaire de l'emploi <b>dispose des compétences professionnelles requises</b> dans son emploi et/ou de la certification requise dans le cas de métiers réglementés (Diplôme d'Etat), mais requière régulièrement l'assistance de collègues expérimentés et le travail est exercée <b>sous contrôle fréquent</b> .
3	<b>Maîtrise des compétences professionnelles</b> attendues dans son domaine d'activité et exercice de l'emploi avec l'autonomie attendue.
4	Au-delà de la maîtrise de l'emploi, une large <b>expérience dans des environnements diversifiés</b> permet au titulaire de tenir un rôle de tuteur ou de référent vis-à-vis de collègues moins expérimentés, d'arbitrer en cas de situations nouvelles ou inhabituelles et disposer d'une autorité technique.

L'attribution du degré de maîtrise est réalisée pour chaque salarié et résulte d'une évaluation de l'employeur.

Cette évaluation est réalisée à partir de définitions identiques pour tous les emplois et toutes les classes d'emplois garantissant ainsi l'équité et l'objectivité de l'attribution des degrés.

### 2.3.2. Les durées maximales dans les degrés.

Les degrés 1 et 2 de maîtrise de l'emploi correspondent à ceux de l'acquisition de l'autonomie.

C'est pourquoi un salarié ne pourra être maintenu sur un degré d'ajustement 1 ou 2 au-delà de la durée maximale associée à sa classe d'emploi :

Classe d'emplois	Durée maximale dans les degrés 1 et 2	C'est-à-dire, Positionnement sur le degré 3 au maximum à partir de :
A, B	1 an	la 3 <sup>ème</sup> année
C, D, E, F, G	2 ans	la 5 <sup>ème</sup> année
H, I, J, K, L, M, N, O	3 ans	la 7 <sup>ème</sup> année

### 2.3.3. La rémunération de la maîtrise de l'emploi.

La rémunération de la maîtrise de l'emploi respecte les principes suivants :

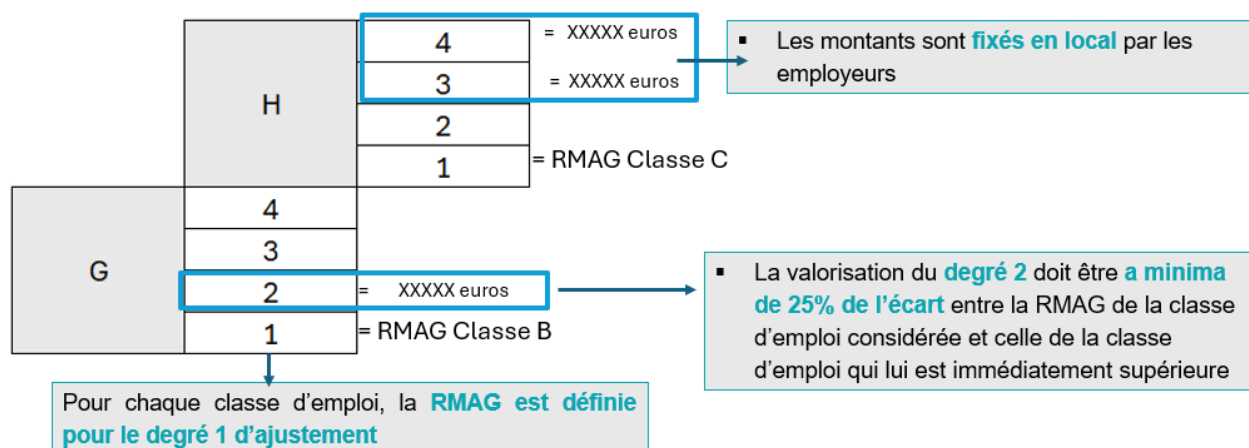
- Pour chaque classe d'emploi, **la RMAG est définie pour le degré 1** de la maîtrise de l'emploi.
- **L'amplitude d'une classe d'emploi est égale à l'écart entre la RMAG de la classe et la RMAG de la classe supérieure.** Par convention, l'amplitude de la dernière classe (Classe O) est égale à celle de la classe inférieure (M).
- Pour chaque degré de maîtrise de l'emploi (degrés 2, 3 et 4), la rémunération minimale est revalorisée : le montant qui doit être ajouté au RMAG de la classe d'emploi est un pourcentage appliqué à l'amplitude de la classe.
- Ainsi, pour déterminer la rémunération minimale associée aux degrés 2, 3 et 4, le calcul est le suivant :

**Montant de revalorisation** = Pourcentage x (RMAG classe supérieur - RMAG classe inférieure)

**Nouvelle rémunération associée** aux degrés 2 ou 3 ou 4 = RMAG de la classe + montant de revalorisation

- Pour le degré 2, le montant de revalorisation devra être **à minima de 25% de l'amplitude de la classe considérée.**
- **Les rémunérations minimums des degrés 3 et 4**, relèvent de la responsabilité de l'employeur, étant entendu qu'elles doivent être respectivement supérieures à la RMAG définie pour le degré 1.
- **Le degré 4 de chaque classe d'emploi est décorrélée de la RMAG de la classe qui suit.**

#### Exemple



La RMAG de la classe G est fixée à 27 345 € bruts annuels.

La RMAG de la classe H est fixée à 29 260 € bruts annuels.

Pour un emploi de la classe G, la RMAG d'un salarié en phase de consolidation de ses pratiques professionnelles (et donc positionné sur le degré 1) est de 27 345 € bruts annuels.

Dans la même classe d'emploi, la RMAG d'un salarié dont la maîtrise de l'emploi justifie un positionnement sur le degré 2 s'élèvera à  $((29\ 260 - 27\ 345) \times 0,25) + 27\ 345 = 27\ 823,75$  € bruts annuels.

A l'intérieur de cette fourchette salariale, la valorisation des degrés d'ajustement 3 et 4 relèvera de la responsabilité de l'employeur.

## 2.4. La rémunération de l'expérience professionnelle.

Afin de valoriser l'acquisition des compétences au titre de l'expérience professionnelle est institué un **Complément d'Expérience**. Celui-ci est conçu de manière à accompagner les dynamiques de carrière. Il permet de valoriser la consolidation et l'élargissement des compétences professionnelles dans le temps.

Le Complément d'Expérience est **la rémunération de l'expérience acquise dans une classe d'emploi**.

- **Il est versé sous les conditions suivantes :**
  - Le Complément d'Expérience est **versé aux salariés dont le classement conventionnel définitif est compris entre A et G**.
  - **Le salarié maîtrise son emploi** et lui a été attribué **au minimum un degré 3** en référence à la grille d'analyse de la maîtrise de l'emploi.
- Il est exprimé **en pourcentage de la RMAG** de la classe d'emploi.
- Le pourcentage correspondant et la durée d'acquisition possible sont différents selon les classes d'emploi en référence au tableau présenté ci-dessous :

Expérience dans la classe d'emploi	Classes d'emploi	
	A à D	E à G
< 1 an	0%	0%
De 1 à 10 ans	1% / an	1% / an
De 11 à 25 ans	1% / 2 ans	0%

## Annexe I : Liste d'emplois-repères\*

Niveaux RNCP Filières	Niveau 1&2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
SOINS			Aide-soignant				
EDUCATIVE et SOCIALE					Educateur spécialisé		
SUPPORT (Administratif- gestion- logistique)			Secrétaire médicale / médico-sociale				
FORMATION					Formateur IFSI / Formateur IRTS		

\* Les intitulés s'entendent au féminin et au masculin.

## Annexe II : Glossaire

(à venir)

PROJET