

Synthèse - Avenant 43/2020

La nouvelle grille de classification (avenant n°43) de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile s'applique à compter du **1^{er} octobre 2021**.

L'employeur doit informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification. Une fiche de poste précise les publics accompagnés (pour le personnel d'intervention) et les principales missions exercées.

Nous vous proposons dans ce document une synthèse du guide paritaire de l'avenant n°43 pour vous aider à comprendre le nouveau système de classification, situer votre emploi dans cette nouvelle grille et savoir à quelle rémunération vous avez droit.



1. Quelle est la nouvelle classification des emplois ? Où se situe votre emploi dans la nouvelle grille de classification ?

Les différentes étapes de la classification :

1. Identification de l'emploi repère / emploi actuel
2. Classification dans la filière (intervention ou support) et la catégorie (employé, technicien/agent de maîtrise ou cadre)
3. Identification du degré dans la catégorie
4. Identification de l'échelon dans le degré – échelon dont découlera le salaire de base

Auparavant la classification répertoriait 44 emplois repères. Cette nouvelle grille distingue 12 « emplois génériques » :

Filière Intervention			Filière Support		
Employé	Technicien/Agent de maîtrise	Cadre	Employé	Technicien/Agent de maîtrise	Cadre
Degré 1	Degré 1	Degré 1	Degré 1	Degré 1	Degré 1
Degré 2	Degré 2	Degré 2	Degré 2	Degré 2	Degré 2

Tableau de positionnement des emplois et métiers les plus courants par filière et catégorie

Filière Intervention			Filière Support			
Employé	Technicien / Agent de maîtrise	Cadre	Employé	Technicien / Agent de maîtrise	Cadre	
Les emplois	Degré 1 agent à domicile, agent polyvalent, employé à domicile, livreur de repas, garde d'enfant	Degré 1 TISF, moniteur, éducateur	Degré 1 psychologue	Degré 1 employé de bureau, agent d'entretien	Degré 1 secrétaire de direction, assistant technique, secrétaire médicale, assistant responsable de secteur	Degré 1 cadre administratif ou technique, cadre de secteur, coordinateur de service de soins, responsable de service
	Anciennement A/B dont agent et employé à domicile	Anciennement D dont TISF	Anciennement F/G	Anciennement A/B	Anciennement D dont assistant responsable de secteur	Anciennement F/G dont cadre de secteur
	Degré 2 AVS, AMP, aide-soignant, auxiliaire de puériculture	Degré 2 infirmier, chargé d'évaluation, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, ergothérapeute, médiateur familial, psychomotricien	Degré 2 médecin, sage-femme	Degré 2 secrétaire, aide-comptable, hôte d'accueil, technicien téléalarme	Degré 2 assistant de direction, chargé de développement, comptable, responsable de secteur, accompagnant de proximité	Degré 2 directeur de fédération départementale, d'entité, de service, médecin coordinateur
	Anciennement B/C dont AVS, AMP, aide-soignant	Anciennement E dont infirmier, éducateur de jeunes enfants	Anciennement H/I	Anciennement B/C	Anciennement E dont responsable de secteur	Anciennement H/I

Ce tableau constitue une aide au positionnement des salariés dans le cadre du reclassement mais **attention**, en fonction de la définition des emplois génériques et des critères liés au degré et échelon, un autre positionnement est possible. Par exemple, il est possible qu'un employé à domicile intervenant principalement pour aider des personnes en perte d'autonomie, qui sont, le plus souvent, dans l'incapacité de faire les actes essentiels de la vie quotidienne, soit positionné au degré 2.

Par ailleurs, chaque degré comprend 3 échelons. L'échelon du salarié est lié au niveau de maîtrise de l'emploi du salarié :

- **Echelon 1** : en phase d'appropriation des missions de base de l'emploi,
- **Echelon 2** : maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi,
- **Echelon 3** : parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles.

Ainsi, le niveau et la responsabilité d'un poste sont pris en compte par la catégorie et le degré. Et l'expérience et le degré de maîtrise du salarié sont pris en compte par l'échelon. Ce système permet de changer de catégorie d'emploi et, dans une même catégorie d'emploi, de passer du degré 1 au degré 2 notamment par les compétences et/ou l'expérience.

Voici, par exemple, les conditions de passage d'échelon pour un emploi de la filière « Intervention / catégorie Employé / Degré 1 » :

Echelon 1	Salarié en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et qui n'effectue pas d'actes essentiels de la vie quotidienne
Echelon 2	Passage en échelon 2 : <ul style="list-style-type: none"> • A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, • Ou, avoir suivi 42 heures de formation en échelon 1 en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Echelon 3	Passage en échelon 3 : <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir auprès d'un public spécifique (art. 5.1a) ou avoir 4 années de pratique en échelon 2 • Et appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte selon les grilles d'évaluation.

Exemple :

Un agent à domicile (catégorie A) a été embauché le 1^{er} mars 2017. Il n'est pas titulaire d'un diplôme reconnu par la branche lui permettant d'accéder aux catégories B ou C (employé à domicile ou AVS). Il a suivi une formation de 21 heures en lien avec les principales missions de l'emploi. En octobre 2021, le salarié a 55 mois de pratique dans l'emploi, en lien avec les publics et les principales missions du degré 1. Il peut donc être reclassé en Filière Intervention : Catégorie Employé / Degré 1 / Echelon 2.

2. Quelle conséquence a cette nouvelle classification sur la rémunération ?

Chaque salarié est classé dans une filière, une catégorie, un degré et un échelon. Cela permet d'obtenir le coefficient afin de calculer le salaire de base (salaire de base = coefficient x valeur du point).

Le salarié perçoit un salaire minima hiérarchique composé de ce salaire de base et des éléments complémentaires de rémunérations (ECR). Les ECR peuvent être de 3 sortes :

- les ECR pérennes et personnels : ECR diplôme et ECR ancienneté,
- les ECR ponctuels : ECR du travail du dimanche et jour férié, ECR astreinte, ECR travailleurs de nuit et ECR accompagnement de salariés ou de stagiaire / tutorat,
- les ECR spécifiques aux cadres : ECR responsabilité, ECR nombre d'associations, ECR complexité, 2 ECR cadres supérieurs et ECR nombre de places en SSIAD.

Salaire de base des employés / Filières Intervention et Support

Employé / Degré 1			Employé / Degré 1		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coefficient	Coefficient	Coefficient	Coefficient	Coefficient	Coefficient
286	299	318	344	359	383
1 573 €	1 644,50 €	1 749 €	1 892 €	1 974,50 €	2 106,50 €

Salaire de base des techniciens et agents de maîtrise / Filières Intervention et Support

Technicien – Agent de maîtrise / Degré 1			Technicien – Agent de maîtrise / Degré 1		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coefficient 363	Coefficient 379	Coefficient 404	Coefficient 436	Coefficient 456	Coefficient 485
1 996,50 €	2 084,50 €	2 222 €	2 398 €	2 508 €	2 667,50 €

Salaire de base des cadres / Filières Intervention et Support

Cadre / Degré 1			Cadre / Degré 1		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coefficient 485	Coefficient 507	Coefficient 540	Coefficient 583	Coefficient 610	Coefficient 649
2 667,50 €	2 788,50 €	2 970 €	3 206,50 €	3 355 €	3 569,50 €

Pour plus de précisions, reportez-vous :

- [au guide paritaire d'application de l'avenant 43/2020](#)
- [à l'avenant 43/2020 relatif à la classification des emplois et au système de rémunération](#)

Service Juridique,
Fédération **CFTC** Santé Sociaux