

CCN OF- IDCC 1516

Mise en œuvre de la commission nationale ad'hoc classification

Accord du 16 janvier 2017 relatif à la classification des emplois et des métiers
Étendu par arrêté du 15 janvier 2020 **JORF 22 janvier 2020**

L'employeur avait jusqu'au 22 janvier 2022 pour mettre en œuvre la nouvelle classification des emplois, prévue par l'accord de branche signé par les organismes de formation en janvier 2017, pour les salariés embauchés avant le 23 janvier 2020. En effet, l'accord dans son article 5 du Titre III prévoit **une entrée en vigueur subordonnée à l'extension totale de l'accord**. À partir de son entrée en vigueur, les entreprises disposaient d'un délai de 24 mois pour appliquer la nouvelle classification. Ce délai est aujourd'hui écoulé. Toutefois, la nouvelle classification est applicable immédiatement aux salariés recrutés depuis son entrée en vigueur le 23 janvier 2020.

LA NOUVELLE CLASSIFICATION, C'EST QUOI ?

Ce sont les compétences exigées par l'emploi, le poste occupé qui doivent être appréciées (c'est-à-dire « pesées ») et non les capacités du salarié.

Le positionnement dans la nouvelle grille de classification grille est réalisé à partir de 6 critères classants et 2 bonifications qui tiennent compte des exigences et compétences requises par l'emploi, le poste, indépendamment des compétences détenues par la personne. C'est ce qu'on appelle la « pesée » du poste ou de l'emploi.

SIX CRITÈRES CLASSANTS

(Autonomie, Management, Relationnel, Impact, Ampleur des connaissances, Complexité et savoir-faire professionnel,

DEUX BONIFICATIONS :

Responsabilité juridique, Emploi interfilière

Cette pesée va déterminer votre nouveau salaire minimum conventionnel annuel brut

► Etape 1: je réunis tous les éléments qui vont me permettre de qualifier objectivement les compétences requises pour l'emploi que je souhaite peser

- L'objectif est de bien cerner l'ensemble des missions et activités de l'emploi, et pour chacune d'elles, les compétences requises pour être en mesure de les assurer.
- Les éléments à rassembler peuvent être par exemple: un descriptif d'emploi, un extrait du contrat de travail, une annonce d'emploi, une fiche métier adaptée à l'organisme, une fiche de poste, etc.

Pesée du poste

Les différentes étapes

► Etape 2: j'identifie au sein de chacun des 6 critères la marche qui correspond le mieux à l'exigence de l'emploi, puis je vérifie si l'emploi relève d'une des 2 bonifications (voire des deux) (art. 20.4.2 Accord)

Par exemple sur le critère autonomie ci-dessous, je sélectionne la marche 3:

La 3^e partie de ce Guide explique en détail la manière de procéder

J'en déduis le nombre de points attribués à cette marche: 39 points

	definition	Poin
1	Application de consignes précises ou de procédures connues ou de modes opératoires déterminés dont les moyens à mettre en œuvre sont définis ou connus en amont. Vérifications pouvant être fréquentes et systématisables.	20
2	Dans le cadre d'activités définies par des consignes précises ou procédures connues ou modes opératoires déterminés, les moyens à mettre en œuvre sont à choisir parmi un nombre limité de solutions définies en amont. Vérifications réalisables de façon non systématique.	29
3	Activités définies par des instructions générales. Choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre à effectuer parmi un ensemble de méthodes connues. Vérifications non systématiques et a posteriori, portant sur l'atteinte des résultats dans les délais convenus et le respect des procédures précoignées.	39
4	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.	46
5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.	57
6	Directives générales fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans la conception des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.	69
7	délegation directe et explicite de la direction générale pour l'élaboration de la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement dont le poste a la responsabilité et l'arbitrage sur les ressources à mettre en œuvre (ressources qui peuvent, par exemple, être financières, budgétaires, humaines) L'activité s'apprécie à moyen-long terme, à partir des résultats globaux de l'établissement / de l'entreprise / de l'établissement.	90

► Etape 3: je calcule le coefficient (art. 20.4.2 Accord)

- J'ajoute pour cela le nombre de points obtenus pour chacun des 6 critères et pour chacune des 2 bonifications.

AUTONOMIE		MANAGEMENT		RELATIONNEL		IMPACT		AMPLEUR DES CONNAISSANCES		COMPLEXITE et SAVOIR-FAIRE PROFESSIONNEL	
marches	nombre de points	marches	nombre de points	marches	nombre de points	marches	nombre de points	marches	nombre de points	marches	nombre de points
1	20	1	0	1	20	1	20	1	20	1	20
2	29	2	29	2	29	2	40	2	32	2	40
3	39	3	29	3	39	3	58	3	43	3	58
4	46	4	39	4	48	4	90	4	54	4	90
5	57	5	48	5	57	5	69	5	67	5	67
6	69	6	57	6	69	6	90	6	90	6	90
7	90	7	69	7	90	7	90	7	90	7	90

bonification JURIDIQUE		bonification EMPLOI INTERFILIERE	
marches	nombre de points	marches	nombre de points
1	0	1	0
2	20	2	10
3	40	3	20

Le coefficient de cet emploi est ainsi: 39 + 20 + 39 + 20 + 54 + 20 + 0 + 10 = 202

► Etape 4: j'en déduis le palier et par conséquent le salaire minimum

Le coefficient 202 que je recherche est situé entre 200 et 206

Palier	Fourchette de coefficients
Palier 1	de 100 à 109
Palier 2	de 110 à 119
Palier 3	de 120 à 132
Palier 4	de 133 à 144
Palier 5	de 145 à 157
Palier 6	de 158 à 170
Palier 7	de 171 à 185
Palier 8	de 186 à 199
Palier 9	de 200 à 206
Palier 10	de 207 à 213
Palier 11	de 214 à 219
Palier 12	de 220 à 226

Donc l'emploi relève du palier 9

Je vérifie que la rémunération effective du salarié qui occupe cet emploi est bien égale ou supérieure au salaire minimum annuel conventionnel en vigueur. Ce salaire est précisé (par paliers) dans le dernier « accord relatif aux salaires minima », et peut être trouvé sur legifrance.gouv.fr (IDCC 1516) ou sur le site de mon organisation représentative

C'est le cas ici, 202 est supérieur à 171 donc cet emploi relève du statut techniciens.

► Etape 5: je vérifie le statut Employé/ Agents de maîtrise -Techniciens/ Cadres (cf art. 20.7.1 et suivants Accord)

- Le passage au statut technicien est acquis lorsque la pesée de l'emploi est supérieure ou égale à 171 points.
- Le passage au statut cadre est conditionné d'une part par la pesée de l'emploi, et d'autre part par le nombre de marches attribuées sur certains des critères:

Jusqu'à 309 compris	Entre 310 et 349 compris	A 350 et au-delà
statut cadre pas accessible (sauf si acquis avant changement de classification)	statut cadre accordé si l'emploi satisfait au moins 2 critères parmi les 3 suivants:	statut cadre accordé systématiquement
	- marche 5 ou + sur « management »	
	- marche 4 ou + sur « ampleur des connaissances »	
	- marche 6 ou + sur « autonomie »	

Je vérifie s'il ne relève pas du statut cadre: ce n'est pas le cas, puisque 202 est inférieur à 309.

À SAVOIR
Le statut d'un salarié déjà en poste ne peut pas être déclassé, même si la pesée de son emploi fait apparaître qu'il aurait un statut inférieur avec la nouvelle classification.

► Etape 6: j'apprécie la pertinence de la pesée effectuée en la comparant à d'autres pesées et je l'ajuste le cas échéant

Par exemple, je compare le coefficient obtenu:

- avec celui qui était attribué auparavant à cet emploi. S'il est différent, ce qui est tout à fait possible, j'en cherche les raisons objectives: l'emploi était-il trop faiblement positionné auparavant? La nouvelle classification des emplois ne met-elle pas en avant une compétence faiblement prise en compte dans le passé (l'impact, par exemple), la méthode de la pesée valorise-t-elle davantage telle compétence? Etc.

QU'EST-CE QUE ÇA VA CHANGER POUR MOI ?

Un numéro de palier (allant de 1 à 31) va remplacer votre catégorie (A, B, C, D1, D2, E1, E2, F, G, H, I) et votre coefficient. (200, 220, 240, 270, 310 ...).

L'article 20.8 de l'accord précise

Qu'il appartient à l'employeur ou son représentant d'en informer, par écrit, les salariés. Cette information devra contenir la pesée des six critères classants.

Que le numéro de palier doit figurer sur le contrat de travail et sur le bulletin de salaire de janvier 2022 ou depuis le 22 janvier 2020 si vous avez été embauché après le 22 janvier 2020. Les références à l'ancienne grille de classification ne doivent plus apparaître.

Votre passage dans la nouvelle classification ne doit, **en aucun cas, entraîner une baisse du salaire réel ou un déclassement dans la catégorie professionnelle** (un salarié ayant le statut de cadre selon l'ancienne classification ne peut être reclassé dans une catégorie non-cadre dans la nouvelle classification, un agent de maîtrise ne peut pas être reclassé comme employé).

Cette nouvelle classification c'est aussi **la mise en place obligatoire d'une fiche emploi avec la pesée de votre/vos missions**. Les entreprises qui le souhaitent peuvent proposer à leurs salariés des fiches de poste, étant entendu qu'une telle fiche qui a vocation à évoluer n'a pas, en soi, de valeur contractuelle.

La branche des OF a publié un guide pratique. Bien que n'ayant pas de valeur juridique il propose une méthodologie avec des exemples concrets pour faire la pesée de l'emploi ou du poste. À l'aide de ce guide pratique, nous vous engageons à faire vous-même la pesée de votre emploi ou de votre poste afin de pouvoir confronter votre pesée à celle réalisée par l'employeur.

Pour le télécharger, rendez-vous sur le site de la branche formation

« Guide pratique illustré » à partir de l'adresse suivante » :

<https://www.labrancheformation.fr/que-fait-on-pour-vous/documentation/>

JE NE SUIS PAS D'ACCORD AVEC LA PESÉE DE MON EMPLOI/POSTE RÉALISÉE PAR L'EMPLOYEUR QUE PUIS-JE FAIRE ?

Article 20.8

Vous pouvez demander à l'employeur ou son représentant un entretien destiné à échanger sur le positionnement de votre emploi dans la nouvelle classification. Cet entretien doit permettre de détailler les compétences requises par l'emploi occupé et il doit se tenir au plus tard dans les 3 mois qui suivent votre demande.

Article 6 - TITRE III

Si vous êtes en désaccord avec votre employeur sur le positionnement de votre emploi, vous devez par le dialogue et, si nécessaire, avec la médiation des représentants du personnel, vous accorder sur la pesée de l'emploi.

COMMENT SAISIR LA COMMISSION AD'HOC ?

La commission nationale ad hoc est composée d'un représentant par organisation représentative.

Pour le SNPEFP-CGT c'est Patricia MEDJBOURI qui siège. patricia.medjbouri@efp-cgt.org

La fiche de saisine Commission ad'hoc Classification sera bientôt téléchargeable sur le site du syndicat <https://efp-cgt.reference-syndicale.fr/>
et sur le site de la Branche Formation : <https://www.labrancheformation.fr/>

La commission ad'hoc est saisie par saisine **conjointe** du salarié, ou saisine conjointe de plusieurs salariés concernés par le même emploi, **et de l'employeur***, règlement des litiges individuels liés à la classification sous réserve de :

- fournir un compte rendu du désaccord ET
- de s'engager, préalablement à la saisine, à en respecter la décision.

** En cas de médiation préalable en présence des IRP, un salarié ou plusieurs salariés **peuvent se faire représenter** par un ou des représentants du personnel **dûment mandatés par le ou les salariés.***

FRÉQUENCE : dans les 2 mois suivant la saisine et au moins 1 fois par trimestre (sous réserve de saisine).

Dates fixées a minima : 24 mars, 23 juin, 12 octobre, 15 décembre (2022)

FORMALISME

Communication de la demande conjointe (signée par le salarié et l'employeur) aux membres de la Commission via @ suivante : commissionadhoc@labrancheformation.fr

Dans le cas où l'objet de la saisine n'entre pas dans le champ des missions de la commission la commission n'est pas compétente et le dossier est renvoyé.

Document(s) à joindre

1- Compte -rendu du désaccord sur l'application de la classification, telle que prévue par l'Accord de classification des emplois du 16 janvier 2017 étendu par arrêté du 15 janvier 2020 (JORF 22 janvier 2020).

Ce compte-rendu précise a minima :

- L'entretien éventuel prévu par l'article 20.8 de la CCN OF a-t-il eu lieu ? OUI ☐ NON ☐

- **Pour l'employeur** : la fiche emploi et les éléments ayant conduit à la cotation des différents critères et bonifications ;

- **Pour le salarié** : l'écrit remis par l'employeur contenant la pesée des six critères classants et éventuelles bonifications. Les critères et/ou bonifications sur lesquels il existe un désaccord, la marche souhaitée et l'explication de cette demande.

Le cas échéant, le mandat du représentant du personnel.

2- Engagement signé des deux parties de se conformer à la décision rendue par la commission ad'hoc. (En cas de saisine groupée, autant d'engagements préalables que de salariés concernés).