

## NOTICE D'UTILISATION

### PREAMBULE

---

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la convention collective de la Branche Alisfa intègre de nouveaux systèmes de classification et de rémunération.

La nouvelle structure de rémunération est composée comme suit :



### L'ACQUISITION DE COMPETENCES DANS L'EMPLOI REPERE

---

Le nouveau système vise notamment à valoriser l'acquisition de compétences. L'objectif des partenaires sociaux est de favoriser la montée en compétence et d'individualiser les parcours professionnels au sein des structures pour chaque salarié. Ces travaux s'articulent avec les travaux menés par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permettant d'outiller les employeurs et les salariés de la branche professionnelle. Ces outils devraient être disponibles sur le site de la Branche <https://www.alisfa.fr/> dans les prochains mois.

*« Pour les partenaires sociaux, l'acquisition de compétences est conditionnée par les deux éléments suivants :*

- Un nombre minimum de journées de formation suivies par le salarié. Les partenaires sociaux précisent qu'une journée de formation équivaut à 7 heures.
- L'évaluation de l'acquisition de compétences en lien avec le poste, réalisée par l'employeur ou son représentant au moment de l'entretien annuel d'évaluation.

Afin de valoriser l'acquisition de compétences dans l'emploi repère, les partenaires sociaux ont défini 4 paliers<sup>1</sup>. »

**Chaque palier de 72 mois de travail effectif ou assimilé (6 ans) est composé de 3 cycles de 24 mois de travail effectif ou assimilé.**

A chaque fin de cycle, l'employeur mesure l'acquisition de compétences et le nombre de journées de formation suivies afin de déterminer le nombre de points à verser au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Ainsi pour un salarié situé dans le palier 1 (0 à 72 mois dans l'emploi repère) :

PALIER 1		
1 <sup>er</sup> cycle (0 à 24 mois)		
1 <sup>ère</sup> année du palier 1 (12 mois à partir de l'entrée dans l'emploi repère)	Entretien annuel d'évaluation (EAE)	Bilan de l'activité du salarié
		Adéquation du salarié à son poste
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente
		Détermination des objectifs
		Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)
2 <sup>ème</sup> année du palier 1	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié
		Adéquation du salarié à son poste
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente
		Détermination des objectifs
		Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)

<sup>1</sup> Article 1.2.2.1 du chapitre V système de rémunération.

		<b>Détermination du nombre de points au titre de l'acquisition des compétences</b>		
1 <sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la fin du cycle de 24 mois		<b>Versement des points</b>		
<b>2<sup>ème</sup> cycle (25 à 48 mois)</b>				
3 <sup>ème</sup> année du palier 1	Entretien annuel d'évaluation	Suivi de l'acquisition des compétences et nombre de journées de formation suivies		
		Bilan de l'activité du salarié		
		Adéquation du salarié à son poste		
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.		
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente		
		Détermination des objectifs		
4 <sup>ème</sup> année du palier 1	Entretien annuel d'évaluation	Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)		
		Bilan de l'activité du salarié		
		Adéquation du salarié à son poste		
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.		
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente		
		Détermination des objectifs		
1 <sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la fin du cycle de 24 mois		<b>Détermination du nombre de points au titre de l'acquisition des compétences</b>		
		<b>Versement des points</b>		
		<b>3<sup>ème</sup> cycle (49 à 72 mois)</b>		
		5 <sup>ème</sup> année du palier 1	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié
				Adéquation du salarié à son poste

		<p>Suivi du nombre de journées de formation suivies.</p> <p>Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente</p> <p>Détermination des objectifs</p> <p>Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)</p>
6 <sup>ème</sup> année du palier 1	Entretien annuel d'évaluation	<p>Bilan de l'activité du salarié</p> <p>Adéquation du salarié à son poste</p> <p>Suivi du nombre de journées de formation suivies.</p> <p>Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente</p> <p>Détermination des objectifs</p> <p>Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)</p> <p><b>Détermination du nombre de points au titre de l'acquisition des compétences</b></p>
		<b>Bilan à l'issue du palier 1</b>
1 <sup>er</sup> janvier de l'année qui suit suit la fin du cycle de 24 mois		<b>Versement des points</b>

Le même dispositif s'applique pour le palier 2 (73 à 108 mois dans l'emploi repère)

PALIER 2		
1 <sup>er</sup> cycle (0 à 24 mois)		
1 <sup>ère</sup> année du palier 2	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié
		Adéquation du salarié à son poste
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente
		Détermination des objectifs
		Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)
2 <sup>ème</sup> année du palier 2	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié
		Adéquation du salarié à son poste
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente
		Détermination des objectifs
		Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)
		<b>Détermination du nombre de points au titre de l'acquisition des compétences</b>
1 <sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la fin du cycle de 24 mois		<b>Versement des points</b>
2 <sup>ème</sup> cycle (25 à 48 mois)		
3 <sup>ème</sup> année du palier 2	Entretien annuel d'évaluation	Suivi de l'acquisition des compétences et nombre de journées de formation suivies
		Bilan de l'activité du salarié
		Adéquation du salarié à son poste

		Suivi du nombre de journées de formation suivies. Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente Détermination des objectifs Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)
4 <sup>ème</sup> année du palier 2	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié Adéquation du salarié à son poste Suivi du nombre de journées de formation suivies. Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente Détermination des objectifs Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites) <b>Détermination du nombre de points au titre de l'acquisition des compétences</b>
1 <sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la fin du cycle de 24 mois		<b>Versement des points</b>
<b>3<sup>ème</sup> cycle (49 à 72 mois)</b>		
5 <sup>ème</sup> année du palier 2	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié Adéquation du salarié à son poste Suivi du nombre de journées de formation suivies. Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente Détermination des objectifs Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)
6 <sup>ème</sup> année du palier 2	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié Adéquation du salarié à son poste

		Suivi du nombre de journées de formation suivies.
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente
		Détermination des objectifs
		Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)
		<b>Détermination du nombre de points au titre de l'acquisition des compétences</b>
		<b>Bilan à l'issue du palier 2</b>
1 <sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la fin du cycle de 24 mois		<b>Versement des points</b>

Et le palier 3 ( 109 mois à 216 mois dans l'emploi repère)

PALIER 3		
1 <sup>er</sup> cycle (0 à 24 mois)		
1 <sup>ère</sup> année du palier 3	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié
		Adéquation du salarié à son poste
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente
		Détermination des objectifs
2 <sup>ème</sup> année du palier 3	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié
		Adéquation du salarié à son poste
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente
		Détermination des objectifs

		Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)
		<b>Détermination du nombre de points au titre de l'acquisition des compétences</b>
1 <sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la fin du cycle de 24 mois		<b>Versement des points</b>
<b>2<sup>ème</sup> cycle (25 à 48 mois)</b>		
3 <sup>ème</sup> année du palier 3	Entretien annuel d'évaluation	Suivi de l'acquisition des compétences et nombre de journées de formation suivies
		Bilan de l'activité du salarié
		Adéquation du salarié à son poste
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente
		Détermination des objectifs
		Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)
4 <sup>ème</sup> année du palier 3	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié
		Adéquation du salarié à son poste
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente
		Détermination des objectifs
		Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)
		<b>Détermination du nombre de points au titre de l'acquisition des compétences</b>
1 <sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la fin du cycle de 24 mois		<b>Versement des points</b>
<b>3<sup>ème</sup> cycle (49 à 72 mois)</b>		
5 <sup>ème</sup> année du palier 3	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié



		Adéquation du salarié à son poste
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente
		Détermination des objectifs
		Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)
6 <sup>ème</sup> année du palier 3	Entretien annuel d'évaluation	Bilan de l'activité du salarié
		Adéquation du salarié à son poste
		Suivi du nombre de journées de formation suivies.
		Evaluation des compétences fixées lors de l'EAE de l'année précédente
		Détermination des objectifs
		Fixation des compétences (nouvelles ou reconduites)
		<b>Détermination du nombre de points au titre de l'acquisition des compétences</b>
		<b>Bilan à l'issue du palier 3</b>
1 <sup>er</sup> janvier de l'année qui suit suit la fin du cycle de 24 mois		<b>Versement des points</b>

## LES ENTRETIENS ANNUELS D'EVALUATION

### ▪ CADRE GENERAL

Ce nouveau système maintient donc l'obligation d'un entretien annuel d'évaluation qui doit être réalisé au plus tard le 30 novembre de chaque année.

*« L'entretien d'évaluation doit être conduit annuellement au plus tard le 30 novembre de l'année en cours.*

*L'entretien annuel d'évaluation est un moment privilégié entre l'employeur ou son représentant et le salarié. Il permet un échange sur la situation de chaque salarié dans l'entreprise. Il est un élément déterminant dans la prise en compte de l'expérience professionnelle.*



*Il est réalisé en référence à la définition de l'emploi, précise et à jour, et à la grille paritaire mise à disposition par la branche professionnelle.*

*Il permet de faire un bilan de l'activité de l'année écoulée, d'une part en fonction des résultats atteints et d'autre part par rapport aux compétences développées.*

*Il permet de mesurer l'atteinte ou non des objectifs professionnels fixés l'année précédente et de définir les objectifs à atteindre pour l'année suivante.*

*Les objectifs sont en lien avec le développement de compétences<sup>2</sup> ».*

*« Les documents de préparation à l'entretien (grille paritaire et mode d'emploi), ainsi que la date de la rencontre sont communiqués au salarié 7 jours calendaires, sauf contraintes particulières, avant la date de l'entretien [...] Les éléments liés à l'entretien d'évaluation (synthèse écrite de l'entretien d'évaluation et objectifs rédigés) sont communiqués au salarié.*

*Les objectifs doivent être communiqués au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année.*

*La synthèse écrite de l'entretien est remise au plus tard trois mois après l'entretien.*

*En cas d'absence du salarié au moment de la réalisation de l'entretien, l'employeur ou son représentant doit le réaliser lors du retour du salarié dans l'entreprise.*

*L'employeur dispose des mêmes délais pour remettre les documents. Ainsi, les objectifs doivent être communiqués au salarié, au plus tard dans le mois suivant l'entretien. La synthèse écrite de l'entretien est remise au plus tard trois mois après l'entretien<sup>3</sup> ».*

**Pour préparer au mieux l'entretien (extrait du guide paritaire disponible sur le site de la Branche : <https://www.alisfa.fr/wp-content/uploads/2024/07/alisfa-guide-paritaire-au-31-05-2024-version-def.pdf> ):**

En tant qu'employeur	En tant que salarié
1. Je prends le temps de préparer l'entretien : ∂ Je relis les comptes-rendus des évaluations des années précédentes ∂ Je rencontre le N+1 et/ou les RH ∂ Je fais la liste des événements de l'année, les réussites et les points à améliorer ∂ Je fais le point sur les orientations que je souhaite donner à la structure, les questions de changements au sein du service, les promotions,	1. Je prends le temps de préparer l'entretien : en faisant une auto-évaluation de façon la plus objective possible, en dressant le bilan de mon année en me servant de la grille paritaire d'entretien d'évaluation ∂ Mes principales réussites et mes difficultés ∂ Mes compétences à date ∂ Mes points d'amélioration. ∂ Je cible des formations potentielles en fonction de ces points d'amélioration

<sup>2</sup> Article 2 du chapitre V système de rémunération.

<sup>3</sup> Article 2.2 du chapitre V système de rémunération

<p>les formations, les doléances faites en cours d'année</p>	<p>∂ Je réfléchis à mon projet professionnel à court et moyen termes</p>
<p>2. Pendant l'entretien :</p> <p>∂ Je suis le déroulé de la grille paritaire d'entretien d'évaluation</p> <p>∂ Je laisse la parole au salarié pour lui permettre d'évoquer de lui-même ses réussites et les difficultés qu'il a pu rencontrer pour accomplir ses missions</p> <p>∂ Je profite de l'occasion pour évoquer les réussites personnelles et le remercier pour son engagement</p> <p>∂ J'évalue le bon fonctionnement de l'équipe et j'écoute le ressenti de mon collaborateur. Si ce n'est pas le moment de régler les blocages éventuels, je les note pour trouver ultérieurement une solution</p> <p>∂ Je fixe les objectifs à atteindre pour l'année suivante</p> <p>∂ Je propose en conséquence une (ou plusieurs) formation(s) au salarié</p> <p>∂ Je comptabilise le nombre de journées de formation suivies par le salarié</p> <p>∂ J'aborde la question de l'évolution de carrière, de la rémunération, le passage d'un palier à l'autre.</p> <p>∂ J'échange sur le contenu de la grille paritaire d'entretien d'évaluation remplie avec celle préremplie par mon salarié</p>	<p>2. Pendant l'entretien :</p> <p>∂ Je présente un bilan des actions et objectifs réalisés</p> <p>∂ Je me montre concerné, proactif et force de proposition, en proposant si possible des solutions alternatives, ou en suggérant de nouvelles méthodes pour améliorer mon travail</p> <p>∂ J'échange avec mon employeur sur les objectifs de l'année à venir, et je m'assure qu'ils soient réalisables</p> <p>∂ Je demande et argue pourquoi j'ai besoin d'une (ou plusieurs) formation(s)</p> <p>∂ J'indique le nombre de journées de formation que j'ai suivies dans l'année</p> <p>∂ J'expose mon projet professionnel et mon plan de carrière à court et moyen termes</p> <p>∂ J'aborde la question de l'évolution de carrière, de la rémunération, le passage d'un palier à l'autre, l'attribution de points</p> <p>∂ J'échange sur le contenu de la grille paritaire d'entretien d'évaluation préremplie avec celle remplie par mon employeur</p>
<p>3. J'assure un suivi "post entretien" :</p> <p>∂ Pour guider et aider le salarié à mettre en place les mesures décidées lors de l'entretien</p>	<p>3. Suite à l'entretien :</p> <p>Je mets en place des actions pour atteindre les objectifs fixés.</p> <p>Je fais un retour régulier à mon employeur pour mettre en avant les actions entreprises, les réussites, les difficultés à résoudre certains problèmes</p>

▪ L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Depuis le 1er janvier 2024, les entretiens annuels d'évaluation doivent mesurer l'évolution des compétences des salariés sur la base de grilles paritaires.

Il y a une grille paritaire par emploi repère. Chaque grille comporte 6 onglets :

❖ **L'onglet 1** précise :

- ✓ la pesée du poste du salarié,
- ✓ l'emploi repère de rattachement
- ✓ la date d'entrée dans l'emploi repère
- ✓ le palier dans lequel est situé le salarié au moment de l'entretien. La date d'entrée dans le palier est la date à prendre en compte comme point de départ des 72 mois.

❖ **L'onglet 2 permet au salarié et à l'employeur de faire un bilan de la période écoulée.**

Les informations figurant dans l'onglet 2 « bilan de l'activité » ne peuvent pas être juridiquement considérées comme une sanction disciplinaire. Les sanctions disciplinaires doivent suivre une procédure particulière conformément au code du travail et à la convention collective.

❖ **L'onglet 3 permet d'inscrire :**

- ✓ L'adéquation du salarié à son poste grâce aux compétences de base identifiées. Ces compétences de base sont déjà rémunérées dans la pesée du poste et n'ouvrent donc pas droit à des points quel que soit le niveau d'acquisition.
- ✓ les compétences acquises au cours de l'année. A l'issue du cycle de 24 mois, ces nouvelles compétences sont valorisées par l'octroi de points supplémentaires, en fonction du niveau d'acquisition.

*Focus année 2024 : pour cette année, l'employeur devra faire le bilan de l'année écoulée et choisir une ou plusieurs nouvelles compétences qui seront évaluées en 2025.*

*Le tableau dans l'onglet 3 intitulé « compétences développées dans l'emploi occupé en lien notamment avec les objectifs » ne sera à remplir qu'à partir de 2025.*

- ✓ les objectifs fixés
- ✓ les compétences à acquérir

❖ **L'onglet 4 liste les compétences nouvelles pouvant être acquises.**

Sont présentées dans cet onglet 7 familles de compétences :

- ✓ Les compétences en lien avec le public,
- ✓ Les compétences en lien avec les ressources humaines,
- ✓ Les compétences en lien avec le projet,
- ✓ Les compétences en lien avec le travail en équipe,
- ✓ Les compétences en lien avec le réseau,

- ✓ Les compétences en lien avec la gestion administrative et financière,
- ✓ Les compétences en lien avec la vie du salarié au sein de la structure.

**FOCUS :** pour les emplois non rattachés à un emploi repère, l'employeur devra choisir les compétences pertinentes parmi l'onglet 4 de chaque grille de compétence de tous les emplois repères afin de remplir l'onglet 3 de la grille proposée pour les emplois non rattachés à un emploi repère.

Les compétences de base de ces emplois non rattachés à un emploi repère devront être déterminées en fonction de la fiche de poste.

❖ **L'onglet 5 permet de faire figurer :**

- ✓ le nombre de journées de formation suivies par le salarié. Les journées de formation doivent être décomptées annuellement même si elles ne sont valorisées par le versement de points à la fin de chaque cycle de 24 mois.

❖ **L'onglet 6 indique le palier en cours et le nombre de points attribués au titre :**

- ✓ Des journées de formation suivies,
- ✓ De l'acquisition de nouvelle.s compétence.s.

Les points déterminés à la fin de chaque cycle de 24 mois sont versés au salarié le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Par exemple, un salarié entré dans l'emploi repère le 3 mars 2022 aura son entretien de fin de cycle de 24 mois, courant d'année 2024 (3 mars 2022 au 3 mars 2024) et les points seront versés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année 2025.

**Un salarié entré dans l'emploi repère une année paire aura son premier versement de point en année impaire. A l'inverse, un salarié entré dans l'emploi repère une année impaire aura son premier versement de points une année paire.**

▪ COMMENT PROCEDER :

L'employeur après un échange avec le salarié détermine, durant l'entretien annuel d'évaluation, une ou plusieurs compétences à développer sur les 12 mois suivants notamment en lien avec un ou plusieurs objectifs. L'employeur peut déterminer une ou plusieurs compétences à acquérir en prenant en compte les missions exercées, les ressources du salarié et le projet de la structure.

Afin de déterminer la ou les nouvelle.s compétence.s à acquérir, l'employeur doit respecter les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Lors de l'entretien annuel d'évaluation de l'année suivante, l'employeur et le salarié feront le bilan sur l'atteinte ou non de l'objectif ou des objectifs et sur la maîtrise de la ou des compétence.s fixée.s.

Deux hypothèses sont envisageables :

- Si la compétence ou les compétences ne sont pas acquises, l'employeur pourra :
  - o reconduire l'objectif,
  - o et/ou en déterminer un nouveau afin d'accompagner le salarié dans l'acquisition de cette ou ces compétence.s.
- Si la compétence est acquise, l'employeur fixera un ou plusieurs nouveaux objectifs en lien avec l'acquisition d'une ou plusieurs nouvelles compétences.

**A l'issue de chaque cycle de 24 mois de travail effectif ou assimilé**, l'employeur lors de l'entretien annuel d'évaluation fait le bilan de la ou des nouvelle.s compétence.s acquise.s.

L'employeur déterminera si la compétence est :

- « Non acquise » : le salarié n'a pas développé la compétence.
- « Acquise » : le salarié est en capacité de mettre en œuvre son savoir-faire dans des situations courantes et simples en toute autonomie.
- « Maîtrisée » le salarié est en capacité de mettre en œuvre son savoir-faire dans des situations courantes et/ou complexes en toute autonomie.

Une fois la mesure établie, l'employeur devra renseigner l'onglet 3<sup>4</sup>.

▪ DETERMINATION DES POINTS :

A l'issue du cycle de 24 mois, l'employeur attribuera les points correspondants compris entre un minimum de 0 et un maximum de points déterminés par l'article 1.2.2.3 du chapitre V de la convention collective.

	Cycle 1 Temps de travail du salarié < 0,23 ETP	Cycle 2 0,23 ETP ≤ temps de travail du salarié < 0,50 ETP	Cycle 3 Temps de travail ≥ 0,50 ETP
--	---	--	--

<sup>4</sup> les colonnes B ou C ou D

L'année civile d'atteinte des 24 mois travail effectif ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année civile d'atteinte des 48 mois de travail effectif ou assimilé	Minimum	0	0	0
	Maximum	0,625	1,25	2,5
L'année civile d'atteinte des 72 mois de travail effectif ou assimilé	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	0,75	1,5	3
Total à l'issue du palier	Minimum	0,25	0,5	1
	Maximum	2	4	8

**L'employeur devra, pour chaque compétence acquise, attribuer au minimum 0,5 point.**

Afin de procéder à l'évaluation des compétences, l'employeur doit principalement s'appuyer sur la grille paritaire de l'emploi repère. Il doit donc, en lien avec les objectifs fixés, choisir une ou plusieurs compétences de cette grille afin de déterminer le nombre de points attribués. Il n'est pas obligatoire de choisir à minima une compétence parmi les 7 familles de compétences.

**L'employeur peut choisir une ou plusieurs compétences hors grille paritaire afin de procéder à cette évaluation. En tout état de cause le nombre de points lié à ces compétences hors grilles ne pourra pas déclencher l'attribution de plus de 0,5 points.**