Point social : l'accord de révision des classifications de la CCN AMI du 10 juillet 2023

Un flash info MAIAGE, datant du 16 août 2023, vous a informés de la signature, le 10 juillet 2023, d'un accord de révision relatif à la classification des emplois dans la CCN AMI, applicable, de manière obligatoire pour toutes les entreprises relevant de la CCN AMI, à l'expiration d'un délai maximum de 12 mois à compter du lendemain de son extension.

Par la présente circulaire, nous souhaitons, de manière paritaire, vous accompagner à la compréhension et surtout à l'application de cet accord.

I. Quels sont les objectifs de ce texte ?

Les négociations relatives aux classifications pour la branche assainissement et maintenance industrielle ont eu pour objectif d'illustrer la grille des classifications par des emplois repères. Cette grille permettra de prendre en considération les évolutions de compétences et la nouvelle appellation de « technicien » afin de mettre en avant la technicité du salarié et non du matériel.

II. Quelles sont les différentes modifications ?

Trois outils font l'objet d'une évolution, voire d'une création, et sont harmonisés pour une meilleure lecture conventionnelle par les employeurs et les salariés :

- La révision de la grille des classifications,
- La réactualisation des dispositions conventionnelles relatives aux classifications,
- La création de fiches emplois repères.

Chacun de ces trois outils met en exergue les évolutions relatives aux classifications dans la branche assainissement et maintenance industrielle.

1. La révision de la grille des classifications

- La numérotation des niveaux a été modifiée dans la grille. En effet, désormais, il n'existe plus de niveau commun entre les différentes catégories de salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres).

- Les coefficients 210 et 225 deviennent les coefficients 215 et 230 pour plus d'amplitude d'évolution.

- Le coefficient 245 est créé pour permettre une évolution de carrière des salariés « ouvriers/employés ».

- Les notions d' « aide opérateur » et de « chauffeur opérateur » disparaissent au profit d'un vocabulaire explicite qui met en avant l'expertise du salarié ouvrier avec les notions d' « opérateur, de technicien et de technicien expert » accompagnés d'une fourchette d'échelons/coefficients incitant à faire progresser le salarié au fil du temps et des compétences acquises.

- Introduction des notions d'« assistant administratif et d'assistant d'exploitation » pour la catégorie « employés ».

- Création des coefficients 320 et 500 pour les « agents de maîtrise » pour permettre aussi davantage d'évolution de carrière pour cette catégorie.

- Suppression du coefficient 760 pour la catégorie « agents de maîtrise » car non utilisé dans la pratique.

- Suppression de la catégorie « technicien » pour valoriser la notion « d'agent de maîtrise » et intégrer le terme « technicien » pour la catégorie « ouvriers ».

2. La réactualisation des dispositions conventionnelles relatives aux classifications

Les dispositions conventionnelles relatives aux classifications ont été relues afin de moderniser et actualiser les termes et de les adapter aux modifications apportées à la grille de classifications.

- Modernisation de l'introduction des dispositions conventionnelles : dans le vocabulaire et la compréhension de l'application de la convention aux salariés des entreprises de la branche.

- Suppression du terme « technicien » en tant que catégorie pour l'intégrer en tant qu'appellation possible dans la catégorie « ouvriers ».

- Introduction de la notion de « fiche emploi repère » qui aide au positionnement des salariés de la branche dans la grille des classifications.

- Introduction, pour le coefficient 170, d'un passage au coefficient supérieur dans un délai de 12 mois maximum.

- Introduction, pour le niveau II échelon 1 (coefficient 200) de la notion de permis poids lourd comme élément de positionnement a minima au coefficient 200 (conditions « *Un salarié présent dans l'entreprise depuis au moins 2 ans de travail effectif et de périodes assimilées, et dont l'activité nécessite d'être titulaire d'un permis poids lourd dans l'entreprise, sera automatiquement positionné, a minima, au coefficient 200, le premier jour du mois civil suivant la date anniversaire des deux ans révolus* »).

- Introduction, pour le niveau II échelon 2 (coefficient 215) du positionnement à cet échelon (et donc du coefficient 215) pour les salariés validant un CQP porté par la branche (en cours de réécriture pour le CQP assainissement). Et introduction de l'évolution à l'échelon 3 (donc du coefficient 230) pour le salarié déjà à l'échelon 2 validant un CQP porté par la branche.

- Pour la catégorie « ouvriers/employés » : création et définition de l'échelon 4 au niveau II (coefficient 245) permettant l'évolution de la catégorie dans la grille.

- Pour la catégorie « agents de maîtrise » : création et définition de l'échelon 3 au niveau IV (coefficient 320) et redéfinition de l'échelon 2 au niveau V (avec la création du coefficient 500) permettant davantage d'évolution pour la catégorie.

- Pour la catégorie « cadres » : création du coefficient 500 au niveau VI échelon 2 et redéfinition de l'échelon 3 au niveau VI (coefficient 580) des cadres, permettant davantage d'évolution pour la catégorie.

3. La création des fiches emplois repères

Il est important de pouvoir accompagner les acteurs de la branche dans le positionnement des salariés dans la grille et de communiquer sur la liste des activités principales liées aux emplois repères des salariés : opérateur, technicien, technicien expert, assistant administratif et assistant d'exploitation. Ces derniers représentant 80% de la population salariée de la branche AMI.

Pour rappel : les emplois repères précisent les compétences requises pour le métier ou la spécialisation.
L'emploi repère n'a pas un contenu unique : il peut avoir un contenu en partie différent selon l'entreprise.
Un emploi repère peut donc exister sur plusieurs échelons, niveaux et correspondre à plusieurs coefficients possibles afin que l'entreprise puisse adopter celui correspondant à sa pratique, notamment pour prendre en considération la polyvalence du salarié.

Ainsi il est prévu 5 fiches « emplois repères » pour la famille de métier « intervention technique » soit celles:

- Opérateur
- Technicien
- Technicien expert
- Assistant administratif

- Assistant d'exploitation

Pour chacune d'entre elles, il a été défini :

- Une fourchette de coefficients pour positionner l'emploi repère,
- La définition de l'emploi repère,
- Les emplois rattachés,
- Les autres appellations utilisées,
- Ses spécificités,
- Les activités professionnelles principales,
- Les prérequis indispensables pour exercer cet emploi.

Ces fiches emplois repères sont indicatives et évolutives. D'autres pourront être créées notamment pour d'autres familles de métiers (support technique et QHSE, et autres fonctions support et management) si leur utilité se fait ressentir par les entreprises et les salariés de la branche.

III. Comment mettre en œuvre ces modifications dans l'entreprise ?

- ✓ Faire un état des lieux des coefficients existants et appliqués dans l'entreprise,
- ✓ Etablir un tableau pour effectuer les modifications de coefficients et des salaires minima correspondants et vérifier le montant du salaire réel versé,
- ✓ Modifier éventuellement les dénominations,
- ✓ Modifier les coefficients et échelons dans les bulletins de paie,
- ✓ Concernant le contrat de travail

  Rappel juridique : concernant la question de l'application d'un avenant à une convention collective au contrat de travail d'un salarié de la branche, il ressort, par principe, la nécessité d'apprécier le caractère plus ou moins favorable de la disposition conventionnelle pour l'appliquer de façon automatique ou non au contrat de travail du salarié.
  En l'espèce, l'application de l'accord de révision des classifications de la CCN AMI a pour conséquence des modifications de coefficients, de niveaux et d'échelons mais pas d'effet « moins avantageux » sur un élément essentiel du contrat de travail.
  Par conséquent, cet accord de branche s'applique aux entreprises de la branche, dans le délai précisé ci-après, sans nécessité de modification individuelle du contrat de travail (néanmoins, vous avez la possibilité, si vous le souhaitez, de recourir à un avenant au contrat de travail).

- ✓ Concernant la prime d'ancienneté : le montant de la prime d'ancienneté qui s'appliquera, de fait, du niveau 1 au niveau 4 (soit du coefficient 170 au coefficient 320) devra aussi être ajusté si besoin.

- ➔ Une note d'information à l'ensemble du personnel est conseillée pour assurer une bonne communication avec les salariés.

IV. Quand est ce que cet accord devra être appliqué de manière obligatoire dans les entreprises ?

Cet accord sera applicable à toutes les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, dans un délai de 12 mois maximum à compter du lendemain de l'extension de l'accord publiée au journal officiel.

Bien entendu, nous vous tiendrons informés de la date précise dès extension de l'accord.

V. En cas de difficultés ; que faire ?

Cette application va probablement générer un certain nombre de questions auxquelles nous répondrons et qui permettront d'établir une FAQ qui évoluera au fil du temps.

Nous adapterons aussi les communications pour favoriser une mise en place progressive avant que le texte soit d'application obligatoire.

Nous restons disponibles pour répondre à vos questions par mail et par téléphone.

Samantha FOULON

01 48 06 98 46 – 06 33 24 39 85

Samantha.foulon@maiage.fr