

31/05/2021

## GRILLE DES SALAIRES ET CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Nous voudrions vous rappeler les règles concernant la classification des emplois et le positionnement dans la grille des salaires.

La grille de classification est découpée de manière verticale comme suit :

- **Catégorie OE** - Ouvriers et Employés qui ne comprend qu'un seul niveau
- **Catégorie OEQ** - Ouvriers et Employés Qualifiés qui comprend 2 niveaux
- **Catégorie OEHQ** - Ouvriers et Employés Hautement Qualifiés qui comprend 2 niveaux
- **Catégorie TAM** - Techniciens et Agents de Maîtrise qui comprend 2 niveaux
- **Catégorie Cadres** - Cadres et Cadres de direction

Elle est également découpée de manière horizontale comme suit :

- **Echelon embauche** : correspond à la situation du salarié qui vient d'être embauché.
- **Echelon confirmé** : correspond à la situation du salarié qui répond aux conditions minimales demandées pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis après 2 ans maximum de présence effective dans l'entreprise.
- **Echelon maîtrisé** : correspond à la situation du salarié maîtrisant toutes les opérations demandées et répondant à toutes les conditions requises pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis après un délai maximum de 8 ans de présence effective dans la catégorie et le niveau.
- **Echelon expert** : correspond à la situation du salarié possédant non seulement la parfaite connaissance de son métier tant au regard du niveau de formation exigé que des compétences demandées et est en mesure de transmettre son savoir-faire à d'autres salariés. Le passage à l'échelon « expert » résulte d'une évaluation conjointe entre l'employeur et le salarié.

Lorsqu'un salarié est embauché par la cave, il est positionné en niveau embauche. Après l'embauche, il progresse de manière horizontale d'échelons en échelons, en fonction de son temps de présence et de ses compétences.

Le franchissement des échelons s'effectue après examen de la situation du salarié, notamment à l'occasion de l'entretien individuel.

Le temps de présence dans un échelon correspond à un maximum, à partir duquel le passage à l'échelon supérieur est automatique. **Il est tout à fait possible qu'au vu des compétences du salarié et après une évaluation de la situation, l'employeur positionne le salarié sur un échelon supérieur. Etant précisé que l'échelon peut être soit directement supérieur soit sans franchissement préalable des échelons inférieurs.**

## **Le délai pour le passage automatique à l'échelon supérieur s'apprécie dans la catégorie et le niveau et non pas dans l'échelon.**

Le passage dans une catégorie supérieure n'implique pas systématiquement le franchissement préalable de tous les échelons de la catégorie précédente.

Lorsque le salarié bénéficie d'une promotion ayant pour effet un changement de catégorie, sa position dans la grille correspond au minimum à l'échelon « confirmé » premier niveau de la nouvelle catégorie.

Voici quelques exemples :

- Un salarié a 3 ans d'ancienneté dans la cave et n'a pas évolué de manière verticale. L'échelon correspondant à sa situation est l'échelon « confirmé ».
- Un salarié à 8 ans d'ancienneté dans la cave et n'a pas évolué de manière verticale. L'échelon correspondant à sa situation est l'échelon « maitrisé ».
- Un salarié à 8 ans d'ancienneté dans la cave, il a été embauché le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et positionné catégorie 2 OEQ, niveau 1. Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, il évolue de manière verticale en passant au niveau 2. Ce passage au niveau supérieur a pour effet de relancer le délai nécessaire pour le passage automatique. Ainsi, le salarié au 1<sup>er</sup> janvier 2021 est placé à l'échelon « confirmé », il a 8 ans d'ancienneté dans la cave, mais 5 ans sur la catégorie et le niveau.

Si le franchissement des échelons ne se fait pas de manière automatique, il se fait après examen de la situation du salarié notamment à l'occasion de l'entretien individuel.

Nous vous rappelons que l'entretien annuel d'évaluation est obligatoire. Il a pour but de favoriser l'échange entre employeur et salarié et faire le point sur la situation du salarié et son positionnement dans l'emploi occupé.

### ✓ Avant l'entretien :

7 jours avant l'entretien, l'employeur communique au salarié les résultats de l'évaluation qu'il a établie pour situer le salarié par rapport aux exigences du poste. L'employeur transmet au salarié une fiche vierge de l'entretien ou tout autre document permettant au salarié de préparer l'entretien annuel.

### ✓ Pendant l'entretien :

Au cours de cet entretien, il est conseillé d'aborder les points suivants :

- Positionnement du salarié dans le poste avec contrôle des exigences et conditions générales requises définies dans la classification des emplois pour la catégorie et le niveau auquel appartient le salarié ainsi que l'exercice du métier proprement dit (compétences requises, niveau d'autonomie, responsabilité...)
- Conditions de travail, d'hygiène et de sécurité
- Communication avec les autres salariés et la hiérarchie
- Réalisation des objectifs de l'année passée
- Objectifs pour l'année à venir
- Niveau de rémunération et avantages qui y sont liés
- Progression dans le poste et suivi d'actions de formation pour

accompagner l'évolution

✓ Après l'entretien :

La fiche d'entretien est signée par l'employeur et le salarié en deux exemplaires dont un est remis au salarié.

Chaque fois que l'employeur décèle une carence ou une insuffisance du salarié susceptible de ne pas le faire évoluer à l'échelon supérieur, l'employeur doit :

- Etablir un pré-bilan dans lequel il met en évidence les carences et il en informe le salarié. Il est recommandé de ne pas attendre l'échéance pour établir ce pré-bilan
- Motiver par écrit son refus du franchissement anticipé
- Se donner les moyens pour faire progresser le salarié, notamment par des actions de formation
- Mettre en place un parcours d'acquisition de la compétence nécessaire en définissant conjointement avec le salarié les objectifs minimaux à atteindre.

**L'employeur doit s'intéresser de manière anticipée au travail effectué par le salarié. Il doit anticiper les difficultés et mettre en position le salarié de progresser.**

**L'employeur n'est pas en mesure de refuser le passage à l'échelon supérieur lorsque le délai permettant le passage automatique est réalisé.**

La grille des salaires est négociée chaque année par la Commission Paritaire Nationale et permet de garantir au salarié un salaire minimum selon 1 axe vertical qui détermine les catégories et niveaux et un axe horizontal qui détermine les échelons. Elle est structurée comme ci-dessous et repose sur la fixation de salaires minima garantis pour une durée de travail de 151,67 heures par mois.

Catégories	Niveaux	Embauche	Echelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I O.E.		A	B	C	
II O.E.Q.	1	D	E	F	G
	2				
III O.E.H.Q.	1				
	2				
IV T.A.M.	1				
	2				
V Cadres	T.A.C.				

	Direction		
--	-----------	--	--

La CPN décide d'un pourcentage de revalorisation qui s'applique à l'ensemble de la grille. Le niveau embauche est augmenté du pourcentage d'augmentation décidé par la CPN et ensuite, pour chaque catégorie et chaque niveau, le SMG progresse horizontalement de la façon suivante :

- 2% par rapport au salaire d'embauche pour l'échelon confirmé
- 5% par rapport à l'échelon confirmé pour l'échelon maîtrisé
- 7% par rapport à l'échelon maîtrisé pour l'échelon expert

Exemples :

$$B = A \times 2\%$$

$$C = B \times 5\%$$

$$G = F \times 7\%$$

Pour rappel : le salaire d'embauche des cadres de direction est égal au plafond de la sécurité sociale.

Particularité de la CCN des caves coopératives :

Les salariés qui ont un salaire supérieur aux minimas garantis par la grille de rémunération, bénéficient aussi d'un dispositif de revalorisation minimale.

En effet, la part de rémunération entre le SMG fixé par la grille antérieure et le salaire réel versé au salarié est ajoutée au SMG nouvellement fixé par la grille de rémunération.

Exemples :

Pour un salarié positionné catégorie - II niveau 2 - échelon embauche, son salaire réel en 2020 était de 2 000€.

Le SMG fixé par la grille 2020 était de 1 879,16€.

Son salaire réel est supérieur au SMG de 120,84€.

La revalorisation de 2021 porte le SMG catégorie II - niveau 2 – échelon embauche à 1 894,19€, soit une revalorisation de 15,03€.

Le salaire en 2021 du salarié est de  $2\ 000 + 15,03 = 2\ 015,03\text{€}$  ou  $1894,19 + 120,84 = 2\ 015,03\text{€}$

**La différence entre le SMG et le salaire réel devra toujours être gardée.**