

NOTE MODIFICATIONS PASSAGE A L'ECHELON EXPERT

L'avenant 93 entré en vigueur le 12 mai 2023 porte des modifications de l'article 2 au 2.2 de l'annexe II de la convention collectives des caves coopératives et leurs unions en vue de l'évolution du salarié dans la grille des salaires et notamment du franchissement des échelons après l'embauche.

Il modifie les modalités relatives aux entretiens individuels annuels destinés aux salariés pouvant prétendre à l'**échelon expert** de la catégorie et du niveau duquel ils appartiennent.

Il met en place une obligation d'aborder le sujet du passage à l'échelon expert lors de l'entretien individuel annuel pour les salariés ayant **une ancienneté de 16 années de présence** dans la catégorie et le niveau de la classification de la CCN.

Il fixe également les modalités complémentaires d'évaluation des salariés remplissant les conditions du passage à l'échelon expert.

L'article 2.2 a pour objet de faire un premier point sur les besoins de formation pour faire progresser le salarié et par la suite, de définir un calendrier pour la mise en place d'un parcours d'acquisition des compétences nécessaires.

Si à l'issue de son parcours de formation le salarié a validé les compétences opérationnelles requises pour l'échelon expert, il se verra classé systématiquement à cet échelon.

Dans le cas où il ne remplirait pas les conditions d'obtention de ce niveau, l'employeur devra pouvoir le justifier.

Mais, si le salarié ne souhaite pas devenir expert, l'employeur ne pourra pas le lui imposer.

Rappel du fonctionnement de la grille des salaires :

La grille comprend 5 catégories d'emplois et certaines de ces catégories d'emplois sont divisées en 2 niveaux.

La grille de classification est découpée de manière verticale et de manière horizontale.

- De manière verticale comme suit :
 - **Catégorie OE** – Ouvriers et employés (1 niveau)
 - **Catégorie OEQ** – Ouvriers et employés qualifiés (2 niveaux)
 - **Catégorie OEHQ** – Ouvriers et employés hautement qualifiés (2 niveaux)
 - **Catégorie TAM** – Techniciens et agents de maîtrise (2 niveaux)

- **Catégorie Cadres** (cadres / cadres de direction)
- De manière horizontale comme suit :
 - Echelon embauche
 - Echelon confirmé
 - Echelon maîtrisé
 - Echelon expert (sauf pour la catégorie 1)

Dès l'embauche, **l'employeur peut décider d'attribuer un des trois échelons en fonction des compétences et / ou de l'expérience acquise.** De même, en cours d'activité, le salarié peut bénéficier d'une promotion et être dispensé de franchir successivement tous les échelons dans sa catégorie et dans son niveau.

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.

Lorsque le salarié change de métier, son nouveau positionnement dans la grille doit prendre en compte les compétences reconnues antérieurement ainsi que l'expérience acquise.

Le délai au bout duquel le passage automatique à l'échelon supérieur s'apprécie dans la catégorie et le niveau et non pas dans l'échelon.

Si le franchissement des échelons ne se fait pas automatiquement, il se fait après examen de la situation du salarié et notamment au cours de l'entretien individuel.

Ces délais sont **des délais maximaux** et ne préjugent pas d'une progression plus rapide à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, notamment si ce dernier exerce de façon permanente au sein de sa catégorie et de son niveau de la polycompétence et / ou une spécificité dans le poste.

A cet effet, l'employeur contrôle régulièrement que le salarié a les compétences et l'expérience demandées pour franchir l'échelon supérieur et facilite le passage, notamment s'il a suivi une formation.

Un salarié qui est embauché dans la **catégorie « embauche » passera automatiquement dans la catégorie « confirmé » dès 2 ans d'ancienneté.**

Après **8 ans d'ancienneté** il devra être dans la **catégorie « maîtrisé ».**

Le passage d'un salarié au niveau supérieur a pour effet de relancer le délai nécessaire pour le passage automatique à l'échelon maîtrisé.

Ainsi, par exemple, le 1er janvier 2018 un salarié évolue de manière verticale en passant catégorie 2, niveau 2, confirmé. Au 1^{er} janvier 2023, il est toujours positionné échelon

confirmé, il a 8 ans d'ancienneté dans la cave, mais 5 ans d'ancienneté dans la catégorie et le niveau. Il ne pourra donc passer automatiquement à l'échelon maîtrisé qu'au plus tard le 1er janvier 2026.

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

Entretien annuel

Nous vous rappelons que l'entretien annuel est **obligatoirement réalisé chaque année** dans les caves coopératives. Il sert notamment à faire un point sur la situation du salarié et son positionnement dans l'emploi occupé et à le faire progresser.

L'employeur doit s'intéresser de manière anticipée au travail effectué par le salarié et il doit anticiper les difficultés.

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. Il en informe le salarié.

Attention, il est conseillé 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. (Ce peut être par la mise en place de tutorat, par exemple)
- Mettre en place un parcours d'acquisition de la compétence nécessaire en définissant conjointement avec le salarié les objectifs minimaux à atteindre.

Dans l'examen de la situation du salarié, doivent entrer en ligne de compte :

- le contrôle des exigences et des conditions générales requises définies dans la classification des emplois pour la catégorie et le niveau auquel appartient le salarié
- l'exercice du métier proprement dit pour le poste concerné à travers le type d'activité exercée et les compétences requises, le niveau d'autonomie exigé dans l'exercice de l'emploi et la responsabilité assumée en termes d'objectifs et de contrôles

Pour ce faire, l'employeur s'appuie, d'une part, sur la grille d'évaluation du niveau de l'emploi figurant dans la classification des emplois pour les catégories I, II, III et IV et se reporte, d'autre part, aux fiches d'entretien individuel établies chaque année.

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

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

- le positionnement du salarié dans le poste.

Pour se faire, l'employeur contrôle les 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...)

- les conditions de travail d'hygiène et de sécurité
- la communication avec les autres salariés ainsi qu'avec la hiérarchie
- la réalisation des objectifs de l'année passée
- les objectifs pour l'année à venir
- le niveau de rémunération et les avantages qui y sont liés
- la progression dans le poste et le suivi d'actions de formation pour accompagner l'évolution.

A la fin de l'entretien, la fiche d'entretien est signée par l'employeur et le salarié en deux exemplaires. Un exemplaire est remis au salarié et l'autre exemplaire est conservé par l'employeur.

Vous trouverez ci-dessous, la fiche d'entretien individuel pour les salariés pouvant prétendre à l'échelon expert ainsi que la fiche d'évaluation faite par l'employeur préalable à l'entretien individuel que vous pourrez modifier éventuellement.