

La Lettre du représentant CGT du personnel du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX

n°25 – octobre 2023 – Spécial convention collective

Où suis-je ? la classification conventionnelle

La classification comporte quatre niveaux de définition des critères. Chaque niveau intègre l'ensemble des critères ci-dessous, selon un degré croissant d'importance de ces critères et de complexité des tâches. Il comporte des échelons permettant une évolution professionnelle (progression de carrière), en fonction des tâches exercées.

Chaque échelon est affecté d'un coefficient déterminant la rémunération minimale hiérarchique.

1) Définitions

1.1 Critères de classement

Les critères classants sont les suivants :

- autonomie ;
- initiative ;
- responsabilité ;
- formation et/ou expérience professionnelle.

Autonomie : l'étendue, l'importance et la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ou fonctionnel.

Initiative : la mise en œuvre de choix et la prise de décisions.

Responsabilité : la part plus ou moins grande d'initiative professionnelle nécessitée par l'emploi occupé pour atteindre les objectifs ; l'étendue, la fréquence et la nature de la délégation accordée dans le cadre de la fonction exercée.

Formation : la formation sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou délivrée par un organisme de formation professionnelle agréé.

Expérience professionnelle : une pratique professionnelle d'une durée variable selon les échelons et le niveau de formation.

1.2 Niveaux et échelons

Quatre niveaux de classification ont été élaborés, lesquels sont établis en fonction des critères classants. La progression des niveaux s'effectue de manière graduelle. Le niveau 4 est celui du personnel exécutant des travaux sans que soient mis en œuvre les critères d'autonomie et d'initiative. Le niveau 3, qui permet de différencier la filière

administrative de la filière technique, met en œuvre les critères d'initiative, d'autonomie et de responsabilité. Le niveau 2 est celui des cadres avec les critères d'autonomie et de responsabilité, et le niveau 1 celui des cadres de direction.

Deux critères indicatifs du poste de travail, liés à l'expérience professionnelle et la formation, situent le niveau, et l'évolution à l'intérieur du niveau, qui se fait au moyen de l'échelon.

A titre d'exemple, selon le poste occupé, un salarié débutant ayant le niveau bac, mais pas d'expérience professionnelle, est classé au niveau 3 A ou 3 B échelon 1 coefficient 240 la 1re année et, au terme de cette année d'expérience, il est classé à l'échelon 1 coefficient 265 niveau 3 A ou 3 B.

Autre exemple : un salarié, classé au niveau 3 A 1er échelon coefficient 265, est classé au 2e échelon coefficient 285 lorsque l'évolution de ses tâches lui permet de déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur.

1.3 Formation et niveaux des diplômes

Le poste de travail, à des degrés divers, requiert un certain nombre de capacités que le salarié acquiert par la formation, initiale et/ou professionnelle, et par l'expérience professionnelle.

La maîtrise des opérations, plus ou moins complexes en fonction du poste de travail, est le fruit d'une pratique professionnelle d'une durée variable selon l'expérience que le salarié aura acquise dans la vie professionnelle.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont souhaité faciliter l'entrée dans la vie active de jeunes diplômés, sans pour autant écarter les salariés dont l'expérience professionnelle, complétée par des actions de formation continue ou professionnelle en rapport avec les fonctions du poste, assure l'aptitude à occuper l'emploi.

Chaque échelon du niveau met en œuvre le critère de la formation, à l'exception du 1er échelon du niveau 4.

Certaines formations techniques, dont

celles assumées par l'ENADEP, permettent aux salariés ayant une plus ou moins longue expérience professionnelle d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper le poste pour lequel ces formations sont prévues.

A titre d'exemple : un salarié qui occupe un poste dont les travaux comportent une initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations techniques simples, sous contrôle régulier, et imposant, entre autres formations, le second cycle 1 et 2 de l'ENADEP et qui a suivi cette formation est classé au niveau 3 B 1er échelon coefficient 265.

A l'inverse, si le poste, de par la définition, ne requiert pas le second cycle 1 et 2 de l'ENADEP, le salarié est classé en fonction du niveau de formation ou d'expérience professionnelle demandé par le poste de travail.

2) Méthode de classement

Le classement doit être effectué en tenant compte des tâches requises par le poste, lequel définit le niveau de formation initiale et/ou d'expérience professionnelle nécessaire, par référence aux critères de qualification définis au chapitre 3.

En conséquence, l'organisation du travail selon une tâche précisément déterminée par les critères de classement et la définition des niveaux placent le salarié au niveau, à l'échelon et au coefficient de la qualification requise par le poste de travail.

Il n'y a pas de progression automatique d'un échelon à l'autre.

Le coefficient 300 constitue le seuil d'accès au régime de retraite complémentaire des cadres AGIRC.

2.1. Salariés assurant des emplois relevant de filières ou de qualifications différentes

La typologie de la majorité des cabinets est constituée de petites unités de travail dans lesquelles les salariés peuvent effectuer des tâches de qualifications différentes.

(suite page 2)

définition conventionnelle des emplois (suite)

(suite de la première page)

Au niveau 3 un salarié peut, à la fois, avoir une part d'initiative dans le traitement de dossiers techniques et juridiques, et faire des travaux administratifs.

L'activité prédominante, qu'elle soit technique ou administrative, exercée de façon permanente par le salarié détermine la filière : filière technique 3 B ou filière administrative 3 A.

2.2 Activité relevant de niveaux et/ou d'échelons différents

Un salarié peut exercer de façon permanente des activités relevant de niveaux et/ou d'échelons différents.

Lorsque la ou les activités de qualification supérieure prédominent en temps dans l'ensemble des tâches exercées, le salarié doit être classé à l'échelon et/ou au niveau supérieur(s).

3) Définition de la classification

La classification a un double rôle, celui, d'une part, de situer les salariés au niveau de qualification et de rémunération requis pour les tâches exercées et, d'autre part, de constituer, pour les employeurs, un outil de gestion des ressources humaines en terme de recrutement, de gestion de carrière et de formation.

Niveau 4 - Exécution simple

Exemples d'emplois exercés : coursier, personnel d'entretien et de services, dactylo, standardiste, employé d'accueil, opératrice de saisie, sténo-dactylo, employé de reprographie, standardiste réception-niste, aide-documentaliste, aide-comptable.

1^{er} échelon, coefficient 205

Personnel chargé d'exécuter des travaux à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucune initiative professionnelle.

Formation initiale : aucune. Expérience dans la vie professionnelle : aucune.

2^e échelon, coefficient 215

Personnel chargé d'exécuter des travaux à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucune initiative professionnelle.

Formation initiale : niveau CAP ou 1^{re} année du 1^{er} cycle ENADEP ou assimilé. Expérience dans la vie professionnelle : trois mois minimum. Sans formation initiale : six mois d'expérience professionnelle minimum.

3^e échelon, coefficient 225

Personnel chargé d'exécuter des travaux à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, ne nécessitant aucune initiative professionnelle, dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.

Formation initiale : CAP ou BEP, ou 1^{re} année du 1^{er} cycle ENADEP ou assimilé. Expérience dans la vie professionnelle : six mois minimum. Sans formation initiale : un an minimum.

4^e échelon, coefficient 240

Personnel chargé d'exécuter des travaux nécessitant une expérience professionnelle confirmée et la capacité de s'autocontrôler.

Formation initiale : BEP ou niveau bac. Expérience dans la vie professionnelle : ce poste nécessite une expérience professionnelle, en cabinet ou en entreprise, préalable minimale de :

- un an pour tout salarié justifiant d'un BEP ou du niveau bac ;
- deux années pour tout salarié sans formation initiale, mais ayant suivi des actions de formation continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste ;
- ou six mois pour tout salarié qui, en plus de sa formation initiale, a suivi des actions de formation professionnelle continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste, ou le premier cycle 1 et 2 de l'ENADEP ;
- six mois pour tout salarié ayant le bac.

Niveau 3 - Exécution avec responsabilité

3 A. - Filière administrative

Exemples d'emplois exercés : secrétaire sténo-dactylo, secrétaire dactylo, secrétaire juridique, secrétaire administrative, secrétaire de service, secrétaire de direction, secrétaire central, chef de secrétariat.

1^{er} échelon, coefficient 240 :

débutant dans la vie professionnelle
Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations simples, sous contrôle régulier.

Formation initiale : bac ou équivalent. Le titulaire n'ayant aucune expérience dans la vie professionnelle se verra attribuer, pendant les premiers 18 mois d'activité, le coefficient le plus élevé du niveau inférieur, soit 240.

1^{er} échelon, coefficient 250 :

débutant dans la fonction

Personnel chargé d'exécuter des travaux

comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations simples, sous contrôle régulier.

Formation initiale : bac ou équivalent. Le titulaire n'ayant aucune expérience dans la fonction se verra attribuer, pendant la première année professionnelle, le coefficient 250.

1^{er} échelon, coefficient 265 : expérimenté

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations simples, sous contrôle régulier.

Formation initiale : bac ou équivalent. Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une pratique professionnelle confirmée, en cabinet ou en entreprise, de :

- six mois pour tout salarié titulaire du bac et ayant suivi des actions de formation professionnelle en rapport avec les fonctions du poste ;
- un an pour tout salarié titulaire du bac ;
- deux ans pour tout salarié justifiant d'un niveau de formation initiale inférieur au bac, mais ayant suivi des actions de formation professionnelle continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste, d'un volume au moins égal à cent vingt heures, ou ayant suivi le second cycle 1 et 2 de l'ENADEP.

2^e échelon, coefficient 270 : débutant

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement des dossiers techniques courants. Le titulaire, qui dispose d'une autonomie dans le choix du travail à déléguer, peut déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur, mais assume la responsabilité du travail délégué.

Formation initiale : bac + 2. Le titulaire n'ayant aucune expérience professionnelle se verra attribuer, pendant sa première année professionnelle, le coefficient 270.

2^e échelon, coefficient 285 : expérimenté

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement des dossiers techniques courants. Le titulaire, qui dispose d'une autonomie dans le choix du travail à déléguer, peut déléguer à du personnel classé à un niveau inférieur, mais assume la responsabilité du travail délégué.

Formation initiale : bac + 2. Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient

La Lettre du représentant CGT du personnel

du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX

page 2 – n°25 – octobre 2023 – tous droits réservés pour toutes les illustrations

précédent de :

- un an pour le titulaire d'un bac + 2 ou d'un diplôme équivalent ou justifiant d'une équivalence à une formation en alternance dans les domaines de l'emploi ;
- trois ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur à bac + 2 mais ayant suivi, alors qu'il occupait le poste au coefficient précédent, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à cent soixante heures.

3° échelon, coefficient 300

Personnel ayant à effectuer des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies lui conférant une autonomie dans l'exécution de ces tâches, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. Salarié capable de remplacer occasionnellement un cadre pendant une absence de courte durée, et de diriger une petite équipe.

Formation initiale : bac + 2. Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient 285 de :

- trois ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 2 ;
- cinq ans pour tout titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 2, mais au moins équivalent au bac, ayant suivi, alors qu'il occupait des fonctions justifiant du classement au coefficient 285, des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à cent soixante heures.

4° échelon, coefficient 350 : agent de maîtrise

Personnel de maîtrise assurant les fonctions du 3e échelon du niveau 3. En outre, il prépare un programme de travail qu'il soumet au supérieur hiérarchique pour approbation avant réalisation.

Formation initiale : bac + 2. Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient 300 de :

- quatre ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 2 ;
- six ans pour tout titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 2, mais au moins équivalent au bac, ayant suivi, alors qu'il occupait des fonctions justifiant du classement au coefficient 300, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à cent soixante heures.

3 B. - Filière technique

Exemples d'emplois exercés : comptable 1er échelon, secrétaire comptable, informaticien, secrétaire technique, secrétaire juridique, deuxième clerc, documentaliste, assistant juridique, premier clerc, comptable deuxième échelon, technicien supérieur, caissier comptable, documentaliste responsable, analyste programmeur.

1er échelon, coefficient 240 :

débutant dans la vie professionnelle
Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations simples, sous contrôle régulier.

Formation initiale : bac ou équivalent ou capacité en droit. Le titulaire n'ayant aucune expérience dans la vie professionnelle se verra attribuer, pendant les premiers 18 mois d'activité, le coefficient le plus élevé du niveau inférieur, soit 240.

1er échelon, coefficient 250 :

débutant dans la fonction
Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations simples, sous contrôle régulier.

Formation initiale : bac ou équivalent ou capacité en droit. Le titulaire n'ayant aucune expérience dans la fonction se verra attribuer, pendant la première année professionnelle, le coefficient 250.

1er échelon, coefficient 265 : expérimenté

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement des actes ou opérations techniques simples, sous contrôle régulier.

Formation initiale : bac ou équivalent ou capacité en droit. Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une pratique professionnelle confirmée, en cabinet ou en entreprise, de :

- un an pour tout salarié titulaire du bac ;
- deux ans pour tout salarié justifiant d'un niveau de formation initiale inférieur au bac, mais ayant suivi des actions de formation professionnelle en rapport avec les fonctions du poste, d'un volume au moins égal à cent vingt heures, ou ayant suivi le second cycle 1 et 2 de l'ENADEP ;
- six mois pour tout salarié titulaire du bac et ayant suivi des actions de formation professionnelle continue ou personnelle en rapport avec les fonctions du poste.

2e échelon, coefficient 270 : débutant

Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement des dossiers techniques courants ou dans le règlement des problèmes juridiques, économiques ou

comptables simples.

Formation initiale : bac + 2, BTS, DUT, dans les domaines techniques de l'emploi ou diplôme de fin de 2e cycle ENADEP. Le titulaire n'ayant aucune expérience professionnelle se verra attribuer, pendant sa première année professionnelle, le coefficient 270.

2° échelon, coefficient 285 : expérimenté
Personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement des dossiers techniques courants ou dans le traitement des problèmes juridiques, économiques ou comptables simples.

Formation initiale : bac + 2, BTS, DUT, dans les domaines techniques de l'emploi ou diplôme de fin de 2e cycle ENADEP. Expérience dans la vie professionnelle : ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient précédent de :

- un an pour le titulaire d'un bac + 2 ou d'un diplôme équivalent ou justifiant d'une équivalence à une formation en alternance dans les domaines techniques de l'emploi ;
- quatre ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur au BTS mais ayant suivi, alors qu'il occupait le poste au coefficient précédent, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à cent soixante heures.

3° échelon, coefficient 300

Personne ayant à effectuer des missions de représentation et/ou des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies, sous la responsabilité d'un responsable hiérarchique. Salarié capable de remplacer occasionnellement un cadre pendant une absence de courte durée et de recevoir des clients.

Formation initiale : bac + 2, BTS, DUT, dans les domaines techniques de l'emploi ou diplôme de fin de 2e cycle ENADEP. Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale dans les fonctions du coefficient 285 de :

- trois ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 2 ;
- cinq ans pour tout titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 2, mais au moins équivalent au bac, ayant suivi, alors qu'il occupait des fonctions justifiant du classement au coefficient 285, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à cent soixante heures.

(suite page 4)

La Lettre du représentant CGT du personnel

du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX

(suite de la page 3)

Niveau 2 - Cadres

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec autonomie. Il rend compte de l'état d'avancement des travaux selon les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fait réaliser un programme de travail dans le respect des orientations données ; il peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés. Il effectue des missions de représentation.

Exemples d'emplois exercés : Chef comptable, responsable de service, responsable du service paie, responsable administratif et financier, juriste consultant, clerc (1), principal, chef du service paie, chef du personnel, directeur administratif et financier.

1^{er} échelon, coefficient 385 :
cadre débutant

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec autonomie. Il rend compte de l'état d'avancement des travaux selon les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fait réaliser un programme de travail dans le respect des orientations données ; il peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés.

Formation initiale : bac + 3 ou au moins équivalent, sans expérience professionnelle.

2^e échelon, coefficient 410 :
cadre expérimenté

Personnel disposant d'une expérience professionnelle et d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec autonomie. Il rend compte de l'état d'avancement des travaux selon les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fait réaliser un programme de travail dans le respect des orientations données ; il peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés.

Formation initiale : bac + 3 ou équivalent. Expérience dans la vie professionnelle : en plus de la formation initiale, le salarié doit avoir une expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise de deux ans. Sans cette formation initiale, il doit avoir une expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise dans des fonctions justifiant un classement en niveau 3 :
- de trois ans en ayant suivi une action de formation professionnelle continue en

rapport avec les fonctions du poste ;
- de cinq ans dans le cas contraire

3^{ème} échelon, coefficient 450

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec une grande autonomie. Il rend compte et dirige l'activité d'une ou plusieurs personnes. Plus généralement, il agit dans le cadre des orientations données.

Formation initiale : bac + 4. Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale dans les fonctions du 2^e échelon ou en entreprise, de :
- trois ans pour tout salarié titulaire du bac + 4 ou équivalent ;
- cinq ans pour tout titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 4, mais au moins équivalent à bac + 2, ou diplôme de fin d'études ENADEP, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

4^{ème} échelon, coefficient 480

Le personnel de cet échelon dispose d'une technicité approfondie lui permettant d'exercer ses fonctions avec une large autonomie : il anime et dirige l'activité d'une ou plusieurs personnes, dans son domaine d'activité il engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée, et il est amené à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre.

Formation initiale : bac + 4. Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale :

- dans les fonctions du 3^e échelon :
- un an pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 4 ;
- deux ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 4 mais au moins équivalent à bac + 2 ou diplôme de fin d'études ENADEP, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

- en entreprise, de :
- quatre ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 4 ;
- sept ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 4 mais au moins équivalent à bac + 2, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

(1) Les parties signataires de l'avenant n°50 du 14 février 1997 confirment l'importance du rôle des Clercs dans les cabinets et tiennent à en rappeler la mission : Personne ayant des connaissances approfondies de droit et de procédure, capable, sous la responsabilité de

l'avocat employeur, de mener une procédure et de la poursuivre jusqu'à complète exécution, et de se présenter aux audiences où elle est admise.

Niveau 1 - Cadres de direction

Exemples d'emplois exercés : secrétaire général, directeur administratif et financier, directeur des ressources humaines, directeur de service, directeur de bureau.

1^{er} échelon, coefficient 510

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer dans le cadre d'une délégation de pouvoir des fonctions complexes avec autonomie. Il rend compte régulièrement de ses actions et de ses résultats. Il dirige un département ou un service, ou un établissement dont il anime et coordonne l'activité dans le cadre de la politique définie par l'employeur. Il peut être appelé à déterminer les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la politique définie.

Formation initiale : bac + 5. Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise de :

- 3 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 5 ;
- 5 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 5, mais au moins équivalent à bac + 2, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions de son poste.

2^e échelon, coefficient 560

Cet échelon exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative. Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise mettant en œuvre sous l'autorité du chef d'entreprise les grandes options, techniques, politiques, financières et commerciales de celle-ci ; le personnel à ce poste est amené à déterminer les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la politique définie par l'employeur.

Formation initiale : bac + 5. Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise de :

- quatre ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 5 ;
- six ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 5, mais au moins équivalent à bac + 2, ayant suivi des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste.

La Lettre du représentant CGT du personnel

du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX

page 4 – n°25 – octobre 2023 – spécial classification conventionnelle

La Lettre du représentant CGT du personnel du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX

n°25 – octobre 2023 – classifications des emplois et grille des salaires

Au Cabinet

classer les emplois pour quoi faire

Comme indiqué au 3) de la première partie « définitions », page 2, la classification permet de « **situer les salariés au niveau de qualification et de rémunération requis pour les tâches exercées et, d'autre part, de constituer, pour les employeurs, un outil de gestion des ressources humaines en terme de recrutement, de gestion de carrière et de formation.** »

Dans notre branche d'activité, les petits employeurs sont extrêmement nombreux. La classification permet donc d'organiser une évolution de carrière malgré la petite taille des entreprises et de fidéliser dans la branche les salariés concernés.

Elle joue également un rôle dans le niveau de formation des salariés avec notamment la validation et la reconnaissance des formations « ENADEP » et toujours dans l'idée d'une concurrence non faussée entre les Cabinets, d'éviter un dumping social au détriment des salariés.

Cette classification contient des éléments favorables aux salariés qui peuvent leur permettre notamment de valoriser leur travail effectif, le 2) « méthode de classement » page 1 évoque par exemple l'accès dès le niveau 300 aux cotisations à la retraite complémentaire des cadres, toutefois le paragraphe précédent mentionne « *qu'il n'y a pas de progression automatique d'un échelon à l'autre* », donc qu'il faut l'accord de l'employeur. Les salariés apprécieront.

Dans le cadre de ses prérogatives culturelles et sociales, le Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX vous offre un mini-jeu gratuit :

Où est caché Charlie ?

Retrouvez-le dans la classification conventionnelle du personnel...



permanences CSE

sans rendez-vous

chaque lundi de 18 heures à 19 heures

bureau facturation 2ème étage

à côté du standard

Joël – 06 52 43 59 41 – élu CGT au CSE

csecgtledux@zohomail.eu

La Lettre du représentant CGT du personnel

du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX

page 5 – n°25 – octobre 2023 – classification des emplois et grille des salaires

Est-on correctement payé ?

La grille ci-contre mentionne les salaires minimums conventionnels pour les Cabinet d'avocat au 1^{er} janvier 2023. Les avocats salariés disposent d'une grille des salaires distinctes mais les deux conventions collectives sont en cours de fusion.

La CGT n'a pas signé le dernier accord qui ne conduit pas le premier niveau à un montant supérieur au SMIC (1 709,28 € au 1^{er} janvier 2023, 1 747,20 € brut au 1^{er} mai 2023). Des négociations sont toujours en cours.

La faiblesse générale des salaires est caractérisée puisque le niveau 300 qui donne accès à la retraite complémentaire des cadres plafonne à 2 265,12 € bruts là où le plafond de la sécurité sociale, traditionnel repère du salaire minimum des cadres s'élève depuis le 1^{er} janvier 2023 à 3 666,00 €.

Sans même exiger dans l'immédiat une brutale revalorisation du coefficient 300 qui donnerait un point à 12,22 €, revaloriser le coefficient 385 qui correspond à l'exercice effectif d'une fonction de cadre représenterait un point à 9,52 soit 26 % d'augmentation et un début de carrière à 1 970 € brut. Au regard de l'inflation et du coût de la vie, c'est un objectif raisonnable pour faire vivre normalement les salariés de leur travail, et rémunérer correctement celui-ci !

Les niveaux actuels de rémunération minimum produisent actuellement des salariés et des cadres scandaleusement sous payés.

Alors, est-on bien payé ? Pour le savoir, il faut se reporter à notre bulletin de salaire et comparer notre salaire brut (première ligne avant le bénéfice de l'ancienneté) au salaire minimum conventionnel correspondant à notre classement selon le niveau et le coefficient mentionné sur le bulletin. Au-delà d'une possible sous-classification, il faut garder à l'esprit que ce qui vaut pour les avocats salariés vaut pour les salariés : le coût de la vie en Île de France est bien plus cher qu'en province : 10 % de bonus pour les avocats salariés, et des prix en supermarchés 20 % plus hauts qu'en Bretagne...

Le paiement du 13^e mois de salaire est garanti par la convention collective, de la même façon que l'ancienneté des 15 premières années de travail. Cela fait partie de nos avantages conventionnels sans empêcher bien sûr nos employeurs de faire mieux.

Grille des salaires minima hiérarchiques Branche des personnels salariés des cabinets d'avocats (IDCC 1000)			
Niveau	Coefficient	Valeur du point	Salaires minima au 01/01/2023 (en €)
4	207	8,1224	1 681,34
	215	8,0392	1 728,43
	225	7,8312	1 762,02
	240	7,5504	1 812,10
3	240	7,5504	1 812,10
	250	7,5504	1 887,60
	265	7,5504	2 000,86
	270	7,5504	2 038,61
	285	7,5504	2 151,86
	300	7,5504	2 265,12
	350	7,5504	2 642,64
2	385	7,5504	2 906,90
	410	7,5504	3 095,66
	450	7,5504	3 397,68
	480	7,5504	3 624,19
1	510	7,5504	3 850,70
	560	7,5504	4 228,22

Article 1 : minima conventionnels pour l'ensemble des barreaux français hors Paris et Ile de France.

Avocat salarié	Salaires minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	27 868
2 ^{ème} année	30 181
3 ^{ème} année	33 484
Après la 3 ^{ème} année	37 603
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	46 945

Article 2 : minima conventionnels pour les barreaux de Paris et d'Ile de France

Avocat salarié	Salaires minimum annuel en euros
1 ^{ère} année	30125
2 ^{ème} année	32989
3 ^{ème} année	37770
Après la 3 ^{ème} année	42383
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	50613

La Lettre du représentant CGT du personnel

du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX