

## Extrait/Synthèse de l'Avenant n°47 de la CCN FJT n°2336

Signé par le CNEA, la CFDT et FO - Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018

### TITRE IV : L'expérience professionnelle

Le présent titre modifie l'article 16.5 de la CCN FJT. Il annule et remplace l'Avenant n°16 du 30/03/2007.

#### Article 1 – L'expérience professionnelle

L'article 16.5 de la CCN FJT est annulé et remplacé comme suit :

#### Article 16.5 – L'expérience professionnelle

Afin de valoriser l'expérience professionnelle du salarié, la Branche décide d'attribuer des points dits « d'expérience professionnelle ». Les points d'expérience professionnelle font partie intégrante du salaire minima hiérarchique. Ils sont attribués dans les conditions suivantes :

#### Article 16.5.1 – L'expérience professionnelle liée au temps de présence du salarié au sein de l'entreprise.

L'expérience professionnelle acquise du fait du temps de présence du salarié au sein de l'entreprise se réalise par l'attribution de points d'expérience professionnelle selon le barème et le calendrier ci-dessous :

Temps de présence effectif au sein de l'entreprise	Total de points d'expérience professionnelle liée au temps de présence en entreprise
Après 2 ans	35 points
Après 4 ans	70 points
Après 6 ans	92 points
Après 8 ans	114 points
Après 10 ans	136 points
Après 12 ans	158 points
Après 15 ans	180 points
Après 18 ans	202 points
Après 21 ans	224 points
Après 24 ans	246 points
Après 27 ans	268 points
Après 30 ans	290 points

Le temps de présence dans l'entreprise est le temps écoulé depuis l'embauche dans l'association.

Cette attribution intervient aux dates anniversaires de l'embauche.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'expérience professionnelle. La rémunération de ces points d'expériences est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

## **Article 16.5.2 – L'expérience professionnelle liée au développement continu des compétences professionnelles du salarié au sein de sa fonction**

### Article 16.5.2.1- Principe

Tous les 4 ans, l'employeur doit évaluer le développement des compétences professionnelles de chaque salarié à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Le développement continu des compétences professionnelles passe par l'exercice de sa fonction ou par la formation professionnelle.

### Article 16.5.2.2- Cas général pour l'attribution des points d'expériences

L'évaluation du développement des compétences professionnelles dans l'emploi donne lieu à l'attribution de 5 à 25 points maximum.

La première attribution de points se fait à compter de l'entretien annuel d'évaluation pour l'année 2018 puis tous les 4 ans à compter de cet entretien.

### Article 16.5.2.3 – Salarié ayant suivi une formation professionnelle

Si le salarié a été amené à suivre une formation durant au moins 3 jours au cours des quatre années précédant l'entretien annuel d'évaluation, l'attribution de points d'expérience professionnelle sera au minimum de 15 points.

Pour les salariés en poste à la date d'effet du présent avenant, lors de la première attribution des points d'expérience, l'employeur devra tenir compte des formations suivies par le salarié au cours des 6 années précédant l'année 2018.

## **Article 16.5.3 – Reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche ou au sein du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire.**

### Article 16.5.3.1 – Champ d'application

A leur embauche les salariés issus des FJT ou du secteur Economie Sociale et Solidaire peuvent se voir attribuer des points d'expérience professionnelle.

### Article 16.5.3.2 – Décompte

Selon les modalités prévues à l'article 16.5.1 de dans les limites de l'article 16.5.3.3.

### Article 16.5.3.3 – Durée reprise de la reconnaissance de l'expérience

- a) Acquises au sein de la Branche des FJT : 100% dans la limite de 8 ans.
- b) Acquises au sein du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire : 50% dans la limite de 8 ans.
- c)



**Article 16.5.4 – Mesures visant à lutter contre les discriminations et assurer l'égalité professionnelle.**

Afin d'assurer une égalité de traitement entre les salariés, l'attribution de point d'expérience doit être appréciée sur la base d'éléments objectifs, précis, observables et mesurables, qui devront être de même nature au sein de chaque entreprises et pour un même emploi-repère. En aucun cas, les critères retenus ne devront induire de discrimination.

Les absences liées à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel et/ou syndical tout comme celles liées à la grossesse, la parentalité ou la maladie ne devront en aucun cas impacter l'attribution de point d'expérience professionnelle.

L'employeur devra communiquer chaque année aux représentants du personnel des données par emploi repère et par sexe concernant le nombre de points d'expériences professionnelles attribués, ainsi que la nature des éléments d'évaluation par emploi repère.

