



**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE RECOURS ET SUIVI  
DE L'AVENANT 43  
A LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A  
DOMICILE DU 21 MAI 2010**

\*\*\*

**Avis n°05/2022 du 8 mars 2022**

---

**AFFAIRE EN CONCILIATION**

Litige concernant : attribution des ECR cadre responsabilité.

Appuyé par : CFDT Santé-Sociaux

---

**OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION**

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1<sup>er</sup> octobre 2021, certain.e.s salarié.e.s de la catégorie cadre ont vu leurs revenus amputés de primes qui n'ont pas été converties en éléments complémentaires de rémunération :

En l'espèce, l'ECR Responsabilité se voit refusé à certain.e.s salarié.e.s au motif que ces salarié.e.s n'ont pas de fonction de direction.

---

**POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR**

En vertu de l'article 19.3 de l'Av.43, les salarié.es de la Catégorie Cadre de la Filière Support et de la Filière d'Intervention peuvent bénéficier d'ECR spécifiques. Leur nature et leurs conditions d'attribution sont décrites dans le Guide Paritaire d'Application à partir de la page 69.

En l'espèce, l'ECR Responsabilité se voit refusé à certain.e.s salarié.e.s au motif qu'elles ou ils n'ont pas de fonction de direction.

Le Guide paritaire d'application de l'avenant 43 rappelle, page 69, que l'ECR Responsabilité est attribué « en fonction de la responsabilité du ou de la salariée, c'est à dire en fonction du nombre de salariés équivalent temps plein (ETP) entrant dans le champ d'intervention du cadre. » Ce qui signifie qu'il n'est pas attribué en fonction de l'appellation du poste occupé par le ou la salarié.e, mais en fonction de ses responsabilités

L'exemple 58 du Guide Paritaire d'Application, utilisant le cas d'un « responsable du service « prestation » » qui n'est donc pas directeur, prouve par lui-même que l'interprétation de l'employeur est erronée.

En conséquence, l'attribution de l'ECR Cadre Responsabilité s'applique de plein droit dès lors que les salarié.e.s sont classé.e.s dans cette catégorie d'emploi et exercent ces responsabilités.

Il est précisé dans le guide paritaire p 55, que « *dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, à emploi équivalent, il ne doit pas y avoir de réduction de la rémunération.* ». À cet effet, le guide paritaire précise les modalités de comparaison entre le salaire brut mensuel versé avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43 et le salaire versé à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Les dispositions de la convention collective de Branche peuvent être complétées par l'employeur par des dispositions extraconventionnelles plus favorables.

---

## REPONSE DE LA COMMISSION

L'ECR responsabilité est un ECR spécifique aux cadres. Comme l'indique l'article 19.3 du Titre III de la CCB, il est attribué en fonction de la responsabilité du ou de la salariée, c'est à dire en fonction du nombre de salariés équivalent temps plein (ETP) entrant dans le champ d'intervention du cadre qu'il soit en degré 1 ou en degré 2.

Le texte conventionnel comme le guide paritaire de l'avenant 43, distinguent la situation des cadres qui ont la responsabilité de la direction de l'entité de celle des cadres qui ont la responsabilité de diriger un ou plusieurs services.

Ainsi :

- pour les postes de responsable d'entité, directeur.trice d'entité et de directeur.trice général.e d'entité : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de la responsabilité de l'encadrant.e **sur l'ensemble des salarié.es de la structure en équivalent temps plein.**

### **Exemple :**

*Un directeur d'une entité employant 65 salariés équivalents temps plein (ETP) se verra attribué un ECR Cadre de « responsabilité » de 80 points.*

- pour les postes de responsable de service et de directeur.trice de service, le ou la chef.fe de service, le ou la psychologue, le médecin ou la doctoresse, le médecin coordinateur ou la doctoresse coordinatrice : l'ECR Responsabilité est **versé en fonction de l'autorité directe de l'encadrant.e sur le personnel de son service.**

### **Exemple :**

*Un responsable du service « prestation » d'une entité employant 800 salariés équivalent temps plein (ETP) mais encadrant directement 5 salariés se verra attribuer un ECR Cadre de « responsabilité » de 15 points et ce quelle que soit son ancienneté dans la structure ou dans la Branche.*

Cet ECR est attribué dès l'embauche du ou de la salariée s'il ou elle remplit les conditions d'attribution.

Afin de déterminer si un cadre, autre que le/la responsable d'entité, directeur.trice d'entité ou directeur.rice général.e d'entité, peut se voir attribuer l'ECR, il est nécessaire de déterminer le nombre (en ETP) de salariés qui sont placés sous son autorité directe.

À l'instar de ce qui se faisait pour l'ancienne prime de responsabilité, la notion d'« *autorité directe* » correspond à une relation hiérarchique entre deux collaborateurs (N et N+1), notamment matérialisée dans l'organigramme de la structure.

Si l'autorité directe est avérée sur un nombre de salarié en ETP correspondant aux tranches définies par l'avenant 43, le/la salarié.e devra se voir attribuer l'ECR responsabilité selon les conditions définies par l'article 19.3 du Titre II de la CCB.

**Pour le collège employeurs  
USB-Domicile**



**Pour le collège salarié  
Force Ouvrière**

