

Mardi 5 octobre 2021
Réunion d'informations

**L'AVENANT N°182
RELATIF AU SYSTÈME DE
RÉMUNÉRATION
DANS LA BRANCHE ÉCLAT
(EX-ANIMATION) - IDCC 1518**





7 ÉVOLUTIONS MAJEURES PRENNENT EFFET AU 1^{ER} JANVIER 2022 :

- 1 *Augmentation du groupe B et du niveau 2 amenant une augmentation de 2 points.*
- 2 *Obtention de 2 points d'ancienneté chaque année afin de fidéliser les salariés.*
- 3 *Meilleure prise en compte de la maîtrise professionnelle.*
- 4 *Reconnaissance des situations remarquables d'emploi telles que la poly-compétence verticale et horizontale.*
- 5 *Prise en compte de la réalité des postes dans la grille de classification.*
- 6 *Élargissement de la reconstitution de carrière avec la prise en compte de l'expérience sur un emploi de nature similaire en dehors de l'Économie Sociale et Solidaire.*
- 7 *Instauration d'une double valeur de point permettant plus de marges de négociation salariale tout en préservant l'évolution des bas salaires. La négociation sur la valeur du point devient pluriannuelle.*

1 ÉVOLUTION EST DÉJÀ EFFECTIVE AU 1^{ER} JANVIER 2021 :

Augmentation du groupe A et du niveau 1 amenant une augmentation de 2 points, soit 151,68 €/an.

1^{ER} janvier 2022

- ▶ **Augmentation du coefficient du groupe B et des Professeurs du niveau 2 :**
de 255 à 257 points
- ▶ **Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté** tous les 12 mois
- ▶ **Suppression du déroulement de carrière**
- ▶ **Instauration d'un entretien obligatoire tous les 4 ans** avec l'employeur pouvant donner lieu à une évolution de son coefficient de base selon des critères définis.
- ▶ **Mise en œuvre d'indemnités spéciales** reconnaissant la poly-compétence des salariés
- ▶ **Création de 2 nouveaux groupes** dans la classification et suppression de la notion d'assimilé cadre
- ▶ **Nouvelles modalités de reconnaissance de la reconstitution de carrière :** avant embauche et dans la limite de 40 points, valorisation de l'expérience dans la branche Eclat ; dans l'ESS ; dans le même emploi hors ESS.
- ▶ **Application de la double valeur du point**

LA DOUBLE VALEUR DE POINT EN 2022

V1

6,45 €

- Salaire de base jusqu'au coefficient 247
- Prime d'ancienneté
- Prime de coupure

V2

6,37 €

- Salaire de base pour la part du coefficient dépassant 247
- Prime de reconstitution de carrière
- Indemnité plurivalence
- Points de maîtrise professionnelle
- Indemnité temps partiel
- Déroulement de carrière
- Prime de fonction (cumul AT/Prof et grille générale)

Ancienne classification	Nouvelle classification	Ancien indice	Nouvel indice
A	A	245	247 depuis le 01.01.2021
B	B	255	257 au 01.01.2022
C	C	280 (+ 10)	280 (+ 10)
D	D	300	300
	E nouveau groupe		325
E	F	350	350
F	G	375	375
G	H	400	400
H	I	450	450
	J		500
I	K	Cadre dirigeant	Cadre dirigeant

CLASSIFICATION

Les changements ...

AVANT		APRES	
A et B	Ouvriers et employés	A et B	Employés
C, D, E, animateur-technicien et Professeurs	Techniciens / Agents de maîtrise	C, D, E (nouveau groupe), F, animateur-technicien et professeurs	Techniciens / Agents de maîtrise
F	Assimilé cadres	G	Cadres
G, H	Cadres	H, I et J (nouveau groupe)	Cadres
I	Cadre dirigeant	K	Cadre dirigeant

DÉTERMINATION DU GROUPE DE RATTACHEMENT

Autonomie

Elle peut être définie comme la latitude d'un sujet à déterminer les règles d'action auxquelles il est soumis ; de fixer les modalités précises de son activité ; de choisir les méthodes de travail et l'échéance à laquelle il doit en rendre compte. On mesurera ici l'autonomie avec trois paramètres : la nature/précision des consignes données ; la nature/fréquence du contrôle et le degré d'initiative dans la réalisation.

Responsabilité

Il s'agit du niveau d'engagement qui est confié à un salarié, pour porter et mener à bien des activités, dont il devra rendre compte et répondre.

La gradation de la responsabilité dans la grille de classification est basée sur l'implication dans la gestion budgétaire / l'organisation du travail / la gestion d'une équipe / l'accompagnement et contrôle des activités / la représentation de l'association / la prise de décision.

Technicité

C'est l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour tenir le poste de travail, qui inclue les connaissances générales, les connaissances techniques, les savoirs faire procéduraux et relationnels.

Relationnel

Il recouvre la capacité à interagir avec ses interlocuteurs. La nature, la difficulté des échanges, les interlocuteurs concernés à l'interne ou à l'extérieur vont appeler des compétences différentes et déterminer le niveau.

Les 4 critères retenus par la branche pour construire la grille de classification ...

BONNES PRATIQUES



Les questions suivantes, non exhaustives, pourront aider à cerner les contours du poste :

- Comment votre poste contribue à l'organisation de travail ?
- Pourriez-vous lister les trois principales activités de votre poste ?
- Comment s'articulent vos activités avec celles de vos collègues ?
- Quelles activités occupent la plus grande partie de votre temps ?
- Pourriez-vous décrire une journée de travail ?
- Comment se situe votre poste au sein de la ligne hiérarchique ?
- Quelles sont les principales connaissances nécessaires à la tenue de votre poste ?
- Si je devais vous remplacer, quelles compétences indispensables devrais-je avoir ?
- Avec qui êtes vous en relations dans l'exercice de vos fonctions ? (en interne, à l'extérieur ...)

Choix entre les différents niveaux du critère, selon la réalité des missions et activités du poste

AUTONOMIE

Les consignes et processus sont mis en œuvre.
Le contrôle est permanent.

Application de consignes et des processus préalablement établis, sous un contrôle direct et permanent.

Le salarié peut interpréter et adapter les processus.
Le contrôle est périodique.

Adaptation, contrôle moins fréquent

Le salarié interprète et adapte les processus et leur mise en œuvre sous le contrôle ponctuel de son responsable hiérarchique

Adaptation, contrôle ponctuel du hiérarchique

RESPONSABILITÉ

Responsabilité des biens (matériel, outils, salle éventuellement) confiés au salarié et/ou des personnes extérieures dont le salarié a la charge (public accueilli).
Peut avoir la gestion d'un fond de caisse.

Responsabilité des lieux, matériels, public accueilli dans le cadre de son activité

Responsabilité d'un budget prescrit. Peut assurer la coordination/le conseil d'autres salariés

Suivi d'un budget prédéterminé, accompagnement formatif ou organisationnel de salariés

Responsabilité d'un budget prescrit.
Participe à l'élaboration des procédures de l'équipe/du service. Implique des fonctions de coordination et de « contrôle » d'autres salariés.

Dispose d'un budget prédéterminé et est partie prenante dans la coordination : élaboration de procédures et prise en charge de salariés. Contrôle leur action.

TECHNICITÉ

Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples

Exécution d'opérations simples

Compétences professionnelles pratiques dans le cadre d'une activité généralement simple.

Réalisation d'activités simples, dont il a la maîtrise

Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité

Ensemble d'activités qu'il faut connaître pour réaliser sa fonction : cumul savoirs / savoirs faire / savoir être

RELATIONNEL

Echanges professionnels courants

Traitement d'informations simples, à destination de l'interne

Les échanges sont variés et s'adressent à des interlocuteurs différents

Variation de sujets et d'interlocuteurs

Les échanges supposent une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits

Faire passer un message en usant d'une démonstration construite, identifier et exprimer des pistes de solution

Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.

Présenter et défendre les positions de l'association auprès d'interlocuteurs extérieurs

Identification du Groupe / Coefficient

A - 247
(depuis le 1^{er} janvier 2021)

B - 257

C - 280
(+10 si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes)

D - 300

E - 325

Choix entre les différents niveaux du critère, selon la réalité des missions et activités du poste

AUTONOMIE

Le salarié peut créer lui-même ses processus. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue a posteriori.

Capacité de décision sur l'organisation de son travail et les moyens de le faire. Le contrôle porte, après réalisation, sur les résultats atteints.

L'autonomie est inhérente au statut de cadre. Elle est définie en fonction du poste occupé dans la structure. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue obligatoirement a posteriori

Élément fondateur du poste : le salarié doit nécessairement gérer sa propre activité. Il rend compte, ensuite, des résultats.

RESPONSABILITÉ

Participe à l'élaboration des directives et/ou d'un budget limité à son périmètre d'action et est responsable de son exécution. Il peut assurer la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dans le cadre d'une délégation de responsabilité.

Élabore les cadres / porte une responsabilité hiérarchique

Définit et assume la politique économique de la structure et/ou assume la responsabilité hiérarchique et disciplinaire et/ou assume la responsabilité juridique de l'activité mise en œuvre. Assure la représentation de la structure dans tout ou partie de ces compétences.

Endosse la responsabilité de la structure auprès de tiers

TECHNICITÉ

Compétences élargies impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention

Maîtrise confirmée de plusieurs techniques relatives à un ou plusieurs grands sujets de l'entreprise

Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe H, peut assurer des missions de développement sur un secteur d'activité ou ponctuellement sur plusieurs secteurs d'activités.

Anticiper et stimuler le changement

Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe I, il détermine et pilote la stratégie de développement.

Intervenir sur le plan stratégique

RELATIONNEL

Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.

Présenter et défendre les positions de l'association auprès d'interlocuteurs extérieurs

Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.

Possibilité d'engendrer un impact pour l'association ; confrontation de positions dans le but de parvenir à un accord entre les parties concernées

Salariés qui détiennent la responsabilité de la définition des objectifs de la structure et de l'organisation de travail. Il doit détenir une délégation permanente de pouvoirs émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires.

Sur délégation des instances, disposent d'un pouvoir de direction dans la structure

Salarié répondant à la définition légale et jurisprudentielle de cadre dirigeant

La notion de cadre dirigeant est importante à définir car le salarié concerné sera exempté des règles concernant la durée du travail et, au niveau K, négociera librement sa rémunération avec son employeur.

Identification du Groupe / Coefficient

F - 350

G - 375

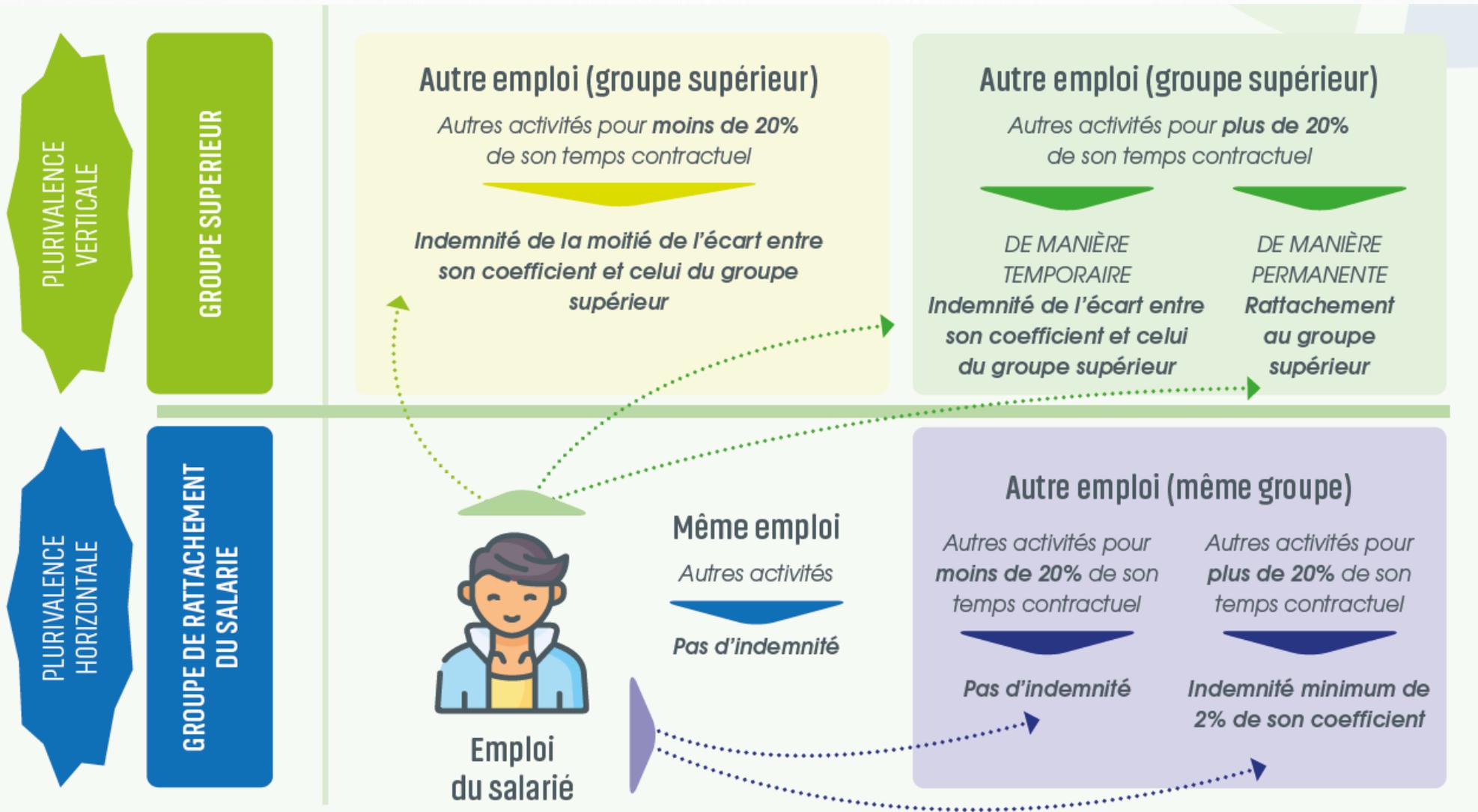
H - 400

I - 450

J - 500

K

LES INDEMNITÉS LIÉES AU CONTEXTE DE L'EMPLOI





LES GRANDES ÉTAPES

Trois grandes étapes constituent la démarche de mise en application de l'Avenant :

- 1** *Préparer un état des lieux de l'existant : les descriptifs de poste sont-ils à jour ? Les salariés sont-ils associés aux bons groupes ? Qui mènera le chantier de l'application de la nouvelle grille classification ? Les changements de coefficients prévus au 1er janvier 2021 sont-ils appliqués dans la structure ? Quels avenants prévoir ?*
- 2** *Informar les parties prenantes internes de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification et de ses implications éventuelles. Qui est concerné ? Quelles modalités d'information des salariés ? Dans quelle mesure associer le CSE ?*
- 3** *Appliquer au 1er janvier 2022 les nouveaux éléments de rémunération : comment informer les salariés de la mise en application effective de l'Avenant ? Comment communiquer sur les modifications spécifiques à leur situation ? Comment planifier les entretiens périodiques ? Comment suivre les critères de maîtrise professionnelle des salariés ?*

Comment informer les salariés ?

Les salariés déjà présents : Dans le dernier trimestre de l'année 2021, avant la mise en place du nouveau système de rémunération, en organisant une réunion d'équipe où le nouveau mode de calcul et ses modalités d'application seront présentés. Au plus tard, en janvier 2022, en ajoutant une annexe explicative au bulletin, lors de la remise de la première fiche de paie au nouveau format.

Les nouveaux salariés : Lors de la rédaction du contrat de travail, l'employeur mentionnera expressément le calcul du salaire brut avec les 2 valeurs du point.

Voir le kit de communication pour accompagner votre démarche auprès des salariés (partie 5 Boîte à outils - page 45)

Préparer, informer et mettre en œuvre !!

PRÉPARER
à partir de 01/2021

Elaborer /
réactualiser
les fiches
de poste
Page X du guide

Préconisé

Mettre en place
une commission
«rémunération et
classification»

Vérifier la
correspondance des
salariés aux bons
groupes de
classification

Identifier les salariés
soumis à des
changements à venir
dans leur structure de
rémunération

Vérifier l'application
de la majoration de
coefficient des
salariés affectés aux
groupes A & B et aux
niveaux 1 & 2

En soutien

Si nécessaire,
solliciter votre conseil
juridique pour toute
information
complémentaire

INFORMER
à partir de 09/2021

Former les membres
de la commission ou
la Direction à la
prise en main de
l'Avenant n° 182

Envoi d'un courrier
aux salariés
annonçant
l'application de la
nouvelle grille de
classification
Voir page 28

Communiquer lors
d'une réunion
d'équipe le
rétroplanning des
actions qui seront
menées
Voir page 32

Informé chaque
salarié par courrier
des changements
susceptibles de
l'impacter d'ici au 1er
janvier 2022

Procéder à la gestion
des incidences :
avenants,
plurivalence...
Voir page 29

Information des
membres du CSE sur
les changements à
appliquer au 1er
janvier 2022

APPLIQUER
en 01/2022

Appliquer les
nouveaux éléments
de rémunération

Joindre au 1^{er}
bulletin une note
informatrice décrivant
les éléments de
rémunération
modifiés

Partager avec les
salariés le calendrier
et les modalités
d'organisation des
entretiens
périodiques

Former l'encadrement
intermédiaire à la
conduite des
entretiens
périodiques

Etablir les tableaux
de suivi des
compétences
développées par les
salariés

Information annuelle
des membres du CSE
concernant l'évolution
des coefficients liés à
la maîtrise
professionnelle

TRAME DE FICHE DE POSTE

DISPONIBLE
EN FORMAT
WORD

FICHE DE POSTE	NOM DE L'ASSOCIATION
<i>Intitulé de l'emploi</i>	
MISSION ET FINALITÉ DE L'EMPLOI	SECTEUR / SERVICE
<i>Quel est le sens du poste ? En quoi contribue-t-il au fonctionnement de l'organisation ?</i>	
DOMAINES D'ACTIVITÉS / ACTIVITÉS	POSITION DANS L'ORGANIGRAMME
<i>Que fait-on dans ce poste ?</i>	<i>Le cas échéant, indiquer également les rattachements fonctionnels</i>
	SPÉCIFICITÉS DU POSTE
	<i>Exigences ou sujétions particulières liées au poste (exemple : Permis B pour déplacements) Rythme de travail (exemple : travail en décalé)</i>
POSITIONNEMENT DU POSTE ET PERSPECTIVES	CLASSIFICATION
<i>Évolutions possibles du poste</i>	
COMPÉTENCES / CAPACITÉS REQUISES	MOYENS MIS À DISPOSITION
<i>Ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être requis dans l'emploi</i>	<i>Moyens mis à disposition du salarié lui permettant la réalisation de ses missions</i>
	RÉDACTION ET MISE A JOUR
	<i>Date de réalisation du descriptif de poste / Date de mise à jour Pris connaissance par le salarié le :</i>

FICHE OUTILS POUR NOTIFICATION AU SALARIE

MODÈLE TEMPS PLEIN

M _____

Par application de l'Avenant n° 182 de la Convention Collective Eclat (ex-Animation) dont les dispositions prennent effet au 1^{er} janvier 2022, vous trouverez ci-dessous, pour votre information, le détail de l'ensemble des éléments qui composent votre salaire à cette date.

Votre emploi : _____

Le groupe auquel est rattaché votre emploi est le groupe : _____ coefficient : _____

Salaire mensuel brut

DISPONIBLE EN FORMAT EXCEL

<i>Salaire de base</i>	(247 points	X (V1)	+ _____	€
	+ (_____ points - 247)	X (V2)	+ _____	€
<i>Le cas échéant, Indemnité de maintien de salaire (si changement de groupe suite à la nouvelle grille)</i>	_____ points	X (V2)	+ _____	€
<i>Nombre de points de reconstitution de carrière</i>	_____ points	X (V2)	+ _____	€
<i>Points d'ancienneté acquis au 31.12.2021</i>	_____ points	X (V1)	+ _____	€
<i>Prime de coupure</i>	3 points	X (V1)	+ _____	€
<i>Prime en cas de plurivalence</i>	_____ points	X (V2)	+ _____	€
<i>Points de déroulement de carrière acquis au 31.12.2021</i>	_____ points	X (V2)	+ _____	€
<i>Points attribués volontairement par l'employeur, hors dispositions CCN</i>	_____ points	X (V1 ou V2)*	+ _____	€
TOTAL MENSUEL BRUT			= _____	€

*V1 ou V2 au choix de l'employeur

LE NOUVEAU BULLETIN DE SALAIRE

RUBRIQUE	MODALITÉS DE CALCUL TEMPS PLEIN	MODALITÉS DE CALCUL TEMPS PARTIEL	COMMENTAIRES
Salaire de base (éventuellement majoré en cas de renforcement de la maîtrise professionnelle)	$(247 \text{ points} \times V1)$ + $((\text{coefficient de l'emploi} - 247) \times V2)$	$((247 \text{ points} \times V1)$ + $((\text{coefficient de l'emploi} - 247) \times V2))$ x (durée hebdo/35)	<ul style="list-style-type: none"> ► Pour les groupes de A à J le salaire doit figurer au prorata du temps de travail sur une ligne distincte du bulletin de paie. ► Par souci de clarté, il est préférable d'inscrire les 2 calculs reprenant les valeurs du point sur de lignes distinctes du bulletin.
Points de reconstitution de carrière	Comptabilisation de tous les mois d'expérience antérieure / 12 = année Année pleine x 2 points si Eclat x V2 Année pleine x 1 point si ESS x V2 Année pleine x 1 point si secteur privé ou public pour un emploi de même nature x V2	(même calcul) x (durée hebdo/35)	Plafond à 40 points
Points d'ancienneté	(Cumul antérieur au 1er janvier 2022 + 2 points tous les 12 mois travail effectif) x V1	((Cumul antérieur au 1er janvier 2022 + 2 points tous les 12 mois travail effectif) x V1) x (durée hebdo/35)	Pas de plafond
Prime de coupure	3 points x V1	3 points x V1 x (durée hebdo/35)	Si coupure journalière de plus de 2 heures ou plusieurs coupures journalières pour les emplois concernés, cités dans l'article 5.3 de la CCN.
Prime en cas de plurivalence	Selon les situations : 2% du coefficient ou 1/2 du différentiel de coefficient ou différentiel de coefficient x V2	Selon les situations : 2% du coefficient ou 1/2 du différentiel de coefficient ou différentiel de coefficient x V2 x (durée hebdo/35)	
Points de déroulement de carrière	Points acquis au 31.12.2021 x V2	(Points acquis au 31.12.2021 x V2) x (durée hebdo/35)	Plus de nouvelle attribution de points à compter du 1er janvier 2022
Indemnité de temps partiel	Non concerné	Temps de travail inférieur à 24h/sem : (7 points x V2)	Application jusqu'à négociation d'un nouvel avenant temps partiel
Points attribués volontairement par l'employeur, hors dispositions CCN	Choix de l'employeur sur V1 ou V2	Modalités d'application au choix de l'employeur	Respect du principe d'égalité de traitement

SI VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE POUR METTRE EN ŒUVRE CES
CHANGEMENTS DANS VOTRE ASSOCIATION D'ICI AU
1ER JANVIER 2022 NOUS POUVONS :

- VOUS ACCOMPAGNER INDIVIDUELLEMENT

- METTRE EN PLACE DES GROUPES D'ÉCHANGES
THÉMATIQUES DANS LES PROCHAINES SEMAINES POUR
RÉFLÉCHIR ENSEMBLE !

