

Les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT (CNEA, CFDT, FO, UNSA) ont fait le constat que les dispositions conventionnelles de rémunération existantes se heurtent à des difficultés d'adaptation et de prise en compte de situations professionnelles spécifiques ou émergentes. Ce constat a conduit les partenaires à de longs mois de réflexion sur ces dispositions aboutissant à la signature de l'avenant n°182 relatif au système de rémunération dans la branche ÉCLAT, aux apports majeurs.

Les partenaires sociaux (CNEA, CFDT, FO, UNSA) ont proposé et élaboré ensemble **une rénovation globale du système de rémunération et de la classification** répondant ainsi à plusieurs objectifs, notamment :

- Disposer de leviers pour valoriser davantage les bas salaires ;
- Des outils pour mieux mettre en valeur la montée en maîtrise professionnelle des salariés au sein de leur poste ;
- Mieux reconnaître la poly compétences des salariés ;
- Améliorer la progressivité de la grille de classification et l'évolution en son sein ;

Cette modernisation de nos dispositions participera à renforcer l'attractivité de la branche. Cette réflexion globale du système de rémunération a nécessité la suppression de certains dispositifs, tel que le déroulement de carrière, dont la mise en œuvre posait de nombreuses difficultés d'application.

7 évolutions majeures prendront effet au 1^{er} janvier 2022 (à l'exception de l'évolution du groupe A) :

1

Evolution des coefficients des groupes A et B

Le +

Augmentation des coefficients des groupes A dès le 1^{er} janvier 2021 (245→247 points) et B (255→257points) au 1^{er} janvier 2022, soit une augmentation sur l'année de 151,68 euros

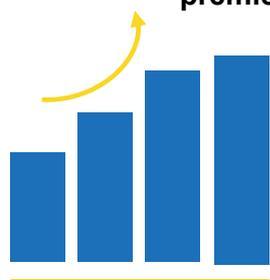


2

Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté

Le +

L'obtention de points d'ancienneté plus rapidement, afin de fidéliser les salarié-e-s : **2 points par an et ce dès la première année après l'embauche**



2 points d'ancienneté par an
soit
+ 151,68 euros



Tous les groupes concernés de la grille générale (groupe A à K) et de la grille spécifique (AT/Prof)

3

Meilleure prise en compte de la maîtrise professionnelle

Le +



Pour valoriser la maîtrise professionnelle et le développement des compétences du salarié dans son poste est instauré **un rendez-vous périodique avec l'employeur** pouvant donner lieu à **une évolution de son coefficient de base** selon des **critères définis**.

Cette évolution permettra à l'employeur de mener une réflexion RH dans le parcours professionnel du salarié dans la structure, pour envisager des formations ou des mobilités internes. Quant au salarié, il bénéficiera d'une évolution de son coefficient du groupe de rattachement. En effet, une **1ère valorisation minimale est obligatoire**, une **2ème valorisation sera obligatoire au bout de 2 entretiens consécutifs sans valorisation**.

Afin d'accompagner employeurs et salariés dans le suivi de ces évolutions professionnelles, **un livret de parcours professionnel sera élaboré au niveau de la Branche**.

Exemple

Soit un salarié rattaché **au groupe B** avec un coefficient de **257 points**.

A la suite du 1er entretien, il bénéficiera **obligatoirement d'une valorisation** de son coefficient du groupe de rattachement au titre de la maîtrise professionnelle à hauteur de 1% minimum.

Ainsi, il bénéficiera d'une valorisation minimale à hauteur de = **257 points x 1%** soit : 2,57 arrondi au point supérieur **soit 3 points**.

→ Son nouveau coefficient sera donc de **257 Points + 3 points soit un coefficient de base de 260 points**.

L'objectif ici est bien de valoriser la maîtrise professionnelle du salarié sur son poste expliquant une valorisation du coefficient du groupe de rattachement et non le versement d'une prime supplémentaire.

4

Reconnaissance de situations remarquables d'emploi

Le +

Valorisation au moyen d'**indemnités spéciales** de la **poly compétence des salarié-es**.

Le salarié exerce des fonctions de façon temporaire ou permanente relevant de deux groupes de classification (plurivalence verticale)

- A titre d'illustration, **si elles sont permanentes et supérieures à 20%** du temps de travail hebdomadaire, le salarié passe dans le groupe le plus élevé ;
- Si elles sont **inférieures à 20%** du temps de travail hebdomadaire, l'indemnité sera égale au différentiel entre le coefficient du groupe supérieur et celui du groupe de rattachement du salarié.



Le salarié occupe de façon temporaire ou permanente une fonction principale et une accessoire dans le même groupe de classification (plurivalence horizontale)

Si la fonction accessoire représente au moins 20% du temps de travail hebdomadaire, l'indemnité minimale sera de 2% du salaire conventionnel du groupe de rattachement.

Exemple dans le cas d'une plurivalence verticale

Soit un salarié rattaché au groupe C avec un coefficient de 280 points. Pour répondre à un besoin de la structure, il lui est demandé d'accomplir temporairement des missions relevant du groupe D (coefficient de 300 points), plus précisément pour 3 mois. Ces missions représentent moins de 20% de sa durée hebdomadaire.

→ En application de l'avenant n°182, ce dernier aura droit à une indemnité particulière liée à cette plurivalence verticale durant ces 3 mois.

Pour chaque mois, il aura droit à une indemnité égale à : $300 - 280 / 2$ soit une indemnité de 10 points par mois et ce durant 3 mois.

Cette indemnité devra alors être valorisée par la V2 et proratisée selon la durée de travail du salarié.

Si ces missions représentaient plus de 20 % de sa durée hebdomadaire mais toujours accomplies pour une durée de 3 mois, il aura droit à une indemnité égale à $300 - 280$ soit 20 points par mois et ce durant 3 mois.

Cette indemnité est alors valorisée par la V2 et proratisée selon la durée du travail.

Si ces missions supplémentaires sont permanentes et qu'elles représentent plus de 20% de sa durée hebdomadaire alors, le salarié doit être rattaché au groupe supérieur soit au groupe D dans cette illustration.

Le versement de ces indemnités s'applique aux salariés du groupe A à F.

Exemple dans le cas d'une plurivalence horizontale

Soit un salarié rattaché au groupe B (coefficient de 257 points) exerçant le métier d'animateur au sein d'une MJC, avec une durée hebdomadaire de travail de 20h. Toutefois ce dernier accomplit de manière permanente également des missions d'accueil. Ces missions d'accueil représentent 5h par semaine soit plus de 20% de sa durée hebdomadaire.

→ A compter du 1er janvier 2022, cette plurivalence horizontale lui permet de bénéficier d'une indemnité spéciale égale à minima à : $257 \times 2\%$ soit 5,14 points supplémentaires.

Cette indemnité devra être alors valorisée par la V2 et proratisée selon la durée du travail du salarié. Elle donnera lieu à une mention distincte sur le bulletin de paie.

5

Prise en compte de la réalité des postes dans la grille de classification

Le +

Création de **2 nouveaux groupes** pour mieux prendre en compte la **réalité des postes et la diversité des organisations internes**
Suppression de la notion d'**assimilé cadre**



6

Reconstitution de carrière

Le +

Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dans la limite de 40 points, sera prise en compte sur présentation de pièces justificatives selon :

Pour ces trois éléments, les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle.

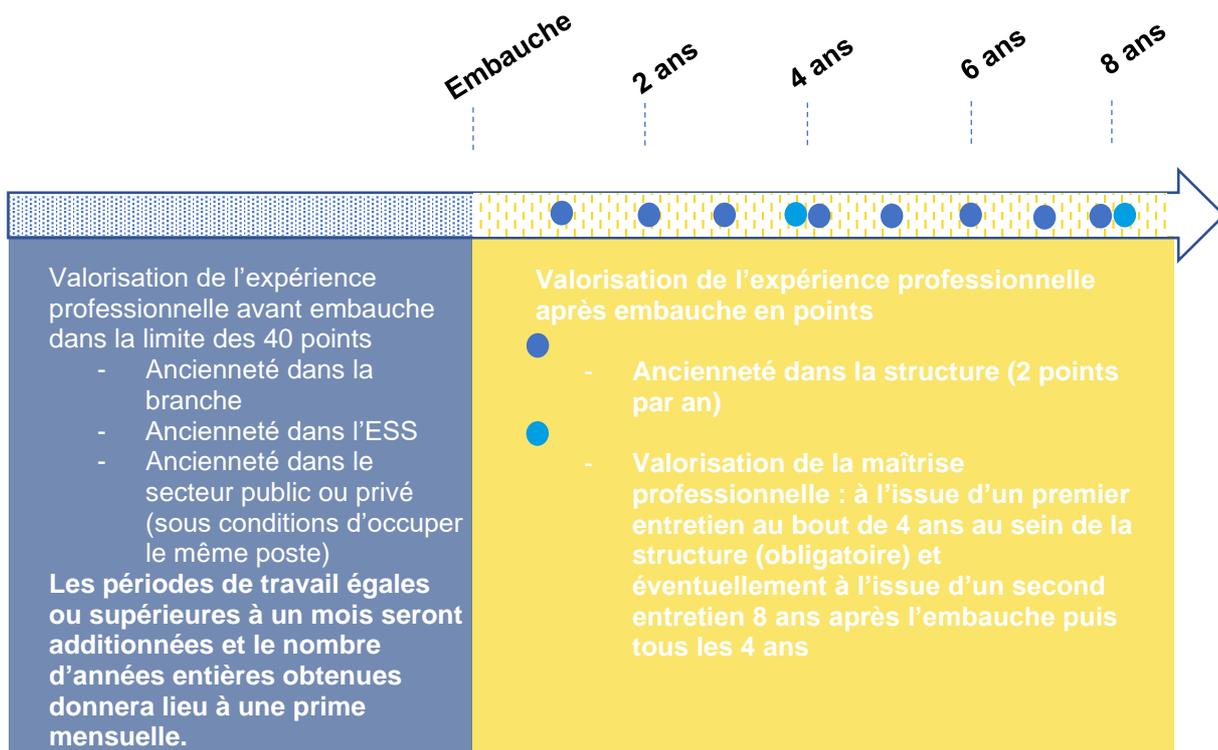
- l'ancienneté de branche ;
- l'ancienneté dans l'Économie Sociale et Solidaire (associations, mutuelles et coopératives...);

NOUVEAUTÉ à partir du 1^{er} janvier 2022 pour toute embauche :

- l'ancienneté dans un autre secteur privé ou public sera prise en compte selon les mêmes modalités que l'ancienneté de branche et dans l'ESS mais sous condition : le (les) emploi(s) précédemment occupé(s) est (sont) de même nature que celui pour lequel le salarié est recruté.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de ces points est proratisée par rapport à leur durée de travail.

Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté et de la valorisation de la maîtrise professionnelle



7

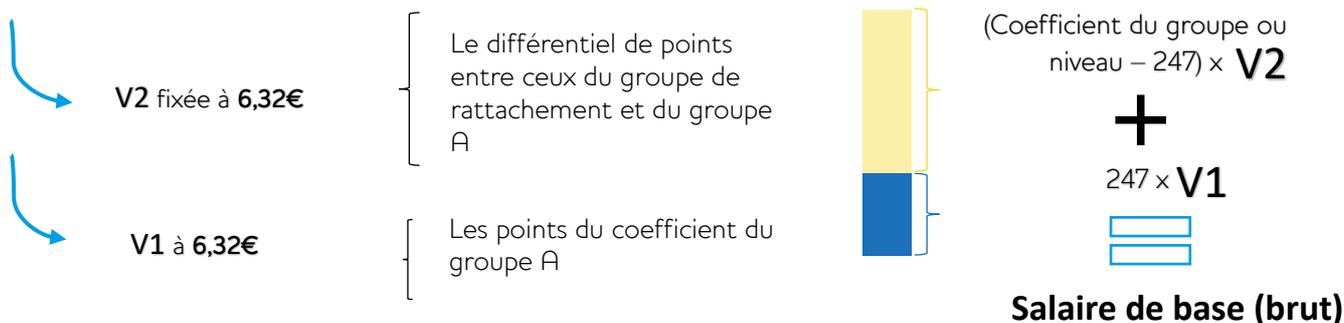
L'instauration d'une double valeur de point

Le + Un mécanisme donnant **plus de marges de négociation salariale tout en préservant l'évolution des bas salaires.**

Désormais **la négociation** se fera de manière **pluriannuelle** afin de permettre **une meilleure anticipation dans la préparation des budgets** et donc d'une partie des **coûts salariaux pour les structures.**



Comment ça marche ? A la date d'entrée en vigueur :



Pour tous les autres éléments de la rémunération : la valeur V1 s'applique pour les points d'ancienneté et la prime de coupure ; quant à la valeur V2 elle s'applique à tous les autres éléments de la rémunération exprimés en points.

Exemple

Soit un salarié rattaché au groupe D au coefficient 300 et ayant 8 points d'ancienneté, son salaire brut sera en janvier 2022 calculé ainsi :

(coefficient du groupe du salarié - 247) x V2+ (247 x V1) + (points d'ancienneté x V1) soit :

$(300-247) \times 6,32 + (247 \times 6,32) + (8 \times 6,32)$

Vous serez accompagnés dans la mise en œuvre de ces changements. De nombreux outils seront prochainement mis à disposition, notamment :

- Guide d'application pédagogique et opérationnel et livret de parcours professionnel pour vous aider à améliorer la gestion RH à long terme