

Décryptage

Le CNEA, syndicat patronal du secteur associatif (désormais renommé Hexopée) et certains syndicats de salarié-e-s se félicitent d'un avenant modifiant les salaires dans la Branche Animation. ASSO-Solidaires, qui s'est opposé à cet avenant aux côtés de la CGT et a fait de nombreuses contre-propositions, décrypte ici cette communication.

À Solidaires, on vous le dit : cet avenant on n'en veut pas. Il porte en lui les germes d'une moindre évolution de salaire dans la carrière, de plus grands écarts de salaires et de salaires plus individuels nous laissant toujours plus seul-e face à nos employeur-ses.

Solidaires et la CGT proposaient justement de réintégrer le déroulement de carrière dans l'évolution de l'ancienneté (dispositif qui ne pose aucun problème d'interprétation) comme c'était le cas à l'origine dans la convention collective. L'ancienneté a donc été détricotée avec comme compensation le déroulement de carrière... finalement supprimé car considéré comme trop complexe. En un tour de passe-passe, ce sont des droits pour toutes et tous qui sont supprimés.

Supprimer le dispositif de déroulement de carrière, pour les salarié-e-s qui ne bénéficieront pas des avancées de salaires individualisées, c'est 35 000 € en moins sur 35 ans de carrière pour les salarié-e-s des groupes A et B et 70 000 € en moins sur 35 ans de carrière pour les salarié-e-s des groupes C et D.

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→257 points) au 1^{er} janvier 2022, soit une augmentation sur l'année de 151,68 euros

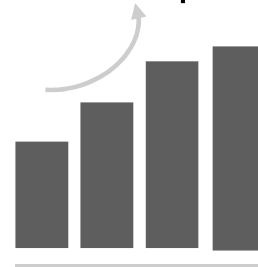


2

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)



La CGT et Solidaires font surtout le constat de salaires beaucoup trop bas et faibles dans la branche à revaloriser, notamment pour les bas salaires! Les partenaires ici signataires n'assurent aucune avancée significative pour les bas salaires et créent même des reculs.

Et aux régressions tout aussi majeures. Par exemple, la suppression du déroulement de carrière sans aucune garantie à la place.

En fait, la conséquence majeure de cet avenant consiste à individualiser les salaires entre salarié-e-s, c'est-à-dire à nous mettre en concurrence et nous diviser, et à créer plus d'arbitraire sur les salaires!

Face au gel de la valeur du point depuis le 1^{er} janvier 2020, l'augmentation du coefficient du groupe A s'imposait dès janvier 2021, sous peine de passer sous le SMIC, quel progrès! Cela fait une augmentation de 12,64 € brute par mois seulement pour les temps pleins tandis que plus de 40 % des salarié-e-s des groupes concernés, majoritairement des femmes, sont à temps partiel!

Donner des points plus vite c'est bien, mais si les emplois étaient moins précaires, peut-être qu'on resterait plus longtemps en poste?

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 **2^{ème} 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**.

Ce «rendez-vous périodique», dans le code du travail, s'appelle l'entretien professionnel et est prévu tous les deux ans sous peine d'amende d'après l'article L6315-1 du Code du Travail.

En fait, il est donné un pouvoir à l'employeur d'accorder ou non une revalorisation de salaire pendant la carrière alors qu'avec le dispositif de déroulement de carrière, c'était obligatoire.

Il y aura une obligation d'augmentation de 1 % seulement au bout de 4 ans puis à nouveau... au bout de 16 ans et 28 ans!

Ce livret ne donne aucune garantie supplémentaire sur l'évolution de salaire au cours de la carrière.

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.

Le même salarié rattaché au groupe B, s'il ne bénéficie pas des contreparties individualisées, perdra **35 000 €** pendant une carrière de 35 ans avec cet avenant!

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.

C'est une nouveauté positive... qui ne mérite pas les autres sacrifices qu'induit cet avenant!

Précisons tout de même que l'avenant signé ne prévoit pas une indemnité égale au différentiel mais **la moitié** du différentiel

Malheureusement, il sera très compliqué de faire reconnaître la diversité de fonctions exercées quand l'employeur-se ne le fera pas de lui-elle-même.

Mais, également en application de l'avenant 182, il perdra par ailleurs, s'il est à plein temps, 70 000 € d'évolution de carrière en 35 ans s'il ne bénéficie par des évolutions qui sont désormais individualisées! Ces 10 points pendant 3 mois, soit moins de 7 000 € pendant 35 ans de carrière est une bien maigre compensation.

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.

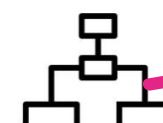
5

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 :

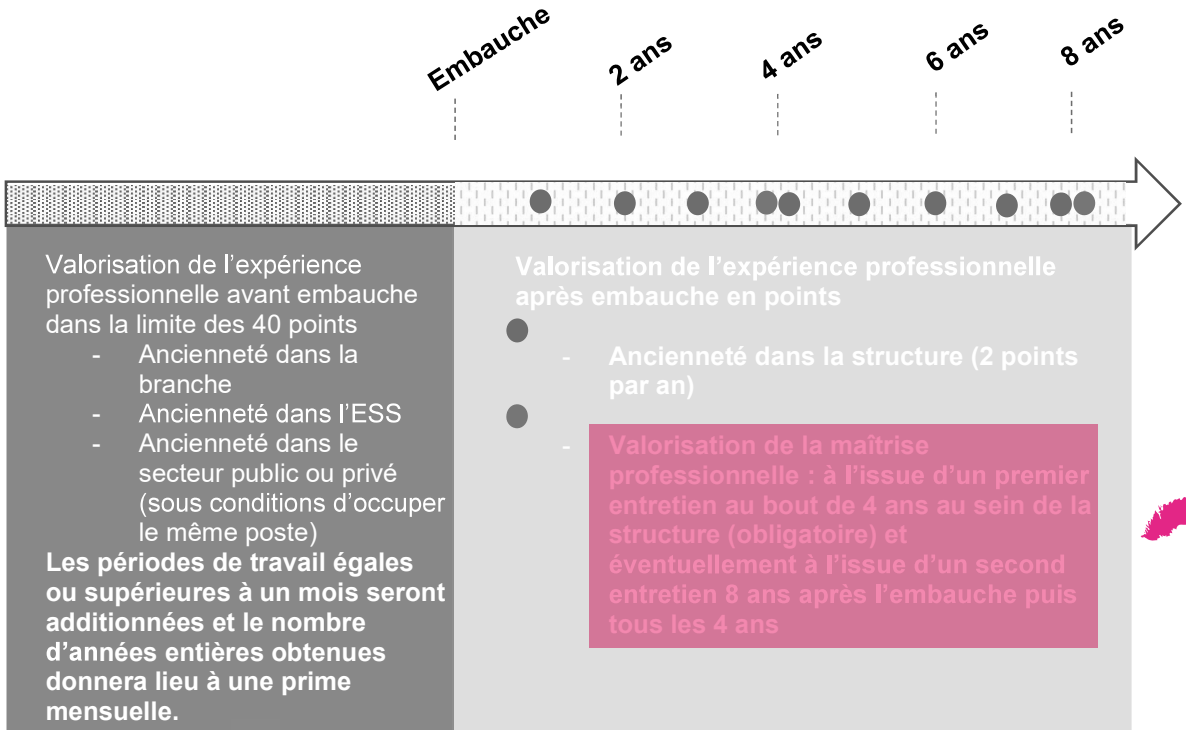
- l'ancienneté dans un autre secteur privé ou public sera prise en compte selon les mêmes modalités que l'ancienneté de branche et dans l'ESS mais sous condition : le (les) emploi(s) précédemment occupé(s) est (sont) de même nature que celui pour lequel le salarié est recruté.

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

Modifier la grille pour rendre obligatoire la reconnaissance de responsabilités, c'est bien. La modifier pour revaloriser réellement les salaires, et notamment les bas salaires, aurait été bien mieux.

Un des nouveaux groupes créés concerne le-la Directeur·trice Général·e de la structure, qui gagne 50 points. On aurait préféré qu'ils et elles soient augmenté·e·s simplement par une augmentation du point qui concerne tout le monde!

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



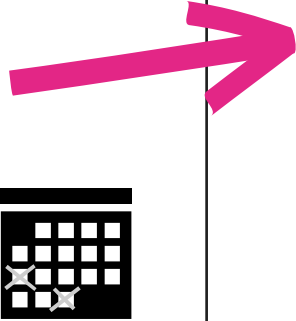
A part au premier entretien et au bout de 16 ans et 28 ans, la revalorisation de salaire devient donc optionnelle pour l'employeur alors qu'une revalorisation régulière était obligatoire avant cet avenant.

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.

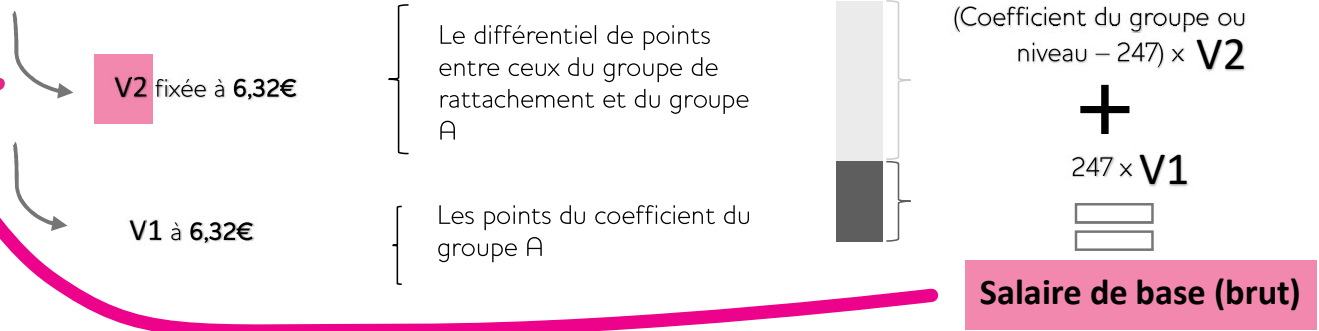
Désormais la négociation se fera de manière pluriannuelle afin de permettre une meilleure anticipation dans la préparation des budgets et donc d'une partie des coûts salariaux pour les structures.



Un mécanisme « usine à gaz » sans aucune garantie d'évolution à la hauteur des enjeux pour les salarié-e-s : rien ne garantit ici que la valeur 1 du point, qui bénéficiera davantage aux bas salaires, augmenterait plus que la valeur 2 car ces valeurs sont issues des négociations qui n'ont pas encore eu lieu.

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

Il est malheureusement jusqu'à aujourd'hui prévu 6,32 € pour les deux valeurs de point au 1^{er} janvier 2022, soit un point à la même valeur qu'au 1^{er} janvier 2020. L'inflation 2020 était d'environ 0,5 %, les prévisions pour 2021 sont d'environ 0,5 %. Cela fait une baisse de salaire relative de plus de 1 % avec ce point qui stagne jusqu'à maintenant.



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) x 6,32 + (247 x 6,32) + (8x 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

**Salarié-e-s de la branche, vous serez défendu-e-s
par Solidaires qui lutte contre la précarité
et la non-reconnaissance dans la branche !**

CONTACTS :

**ASSO-Solidaires : contact@syndicat-asso.fr
syndicat-asso.fr**

**Sud Santé Sociaux : contact@sudsantesociaux.org
sudsantesociaux.org**

**Sud Culture Solidaires : sud@culture.gouv.fr
sud-culture.org**