

Décryptage : Une usine à gaz pour masquer les régressions.

Dans l'avenant 182 de la branche Éclat - animation, la régression sociale et salariale est masquée par la complexité technique.

Dans le système actuel, différents mécanismes de rémunération coexistent afin de faire progresser les salaires des salarié·e·s lors de leurs carrières. Ces différents systèmes sont notamment **l'ancienneté** et le **déroulement de carrière**. Leurs objectifs sont de valoriser l'expérience acquise par les salarié·e·s lors de leurs carrières sans introduire de biais subjectifs liés aux relations avec l'employeur·se.



Notons que ces deux systèmes ont été créés en 1998 en remplacement d'un fonctionnement simple de progression du salaire donnant un nombre de points tous les ans¹.

Il s'agissait de la première rupture avec la philosophie d'une augmentation collective des rémunérations, vers un système, déjà, qui laisse plus de place à la négociation individuelle.

¹ À retrouver sur le site Légifrance.gouv.fr, convention collective ÉCLAT en cliquant sur " afficher les « non en vigueur » "



Ce que prévoit l'avenant 182 pour les salaires

Le seul élément de simplification issu de cet avenant est le changement de rythme de l'attribution des points d'ancienneté, à savoir **2 points tous les ans à la place de 4 points tous les deux ans** auparavant.

pour le reste, cet avenant introduit plus de complexité, nous vous en proposons une traduction simplifiée :

1) La double valeur du point :

Dorénavant le point aura deux valeurs **V1 et V2.**

- V1 sera appliqué sur le coefficient minimum (247) et sur l'ancienneté ;
- V2 sur le reste .

V1 sera négocié tous les 3 ans et V2 tous les ans à l'échelle de la branche (sans obligation d'aboutir).

2) La suppression de l'évolution de carrière automatique, remplacée par la valorisation du fait du renforcement de la maîtrise professionnelle :

L'avenant 182 supprime l'article actuel qui prévoit le déroulement de carrière automatique et met en place un nouvel entretien obligatoire **tous les quatre ans** alors même que la loi prévoit déjà des entretiens professionnels (ayant lieu au minimum tous les deux ans) pour faire le point sur la carrière des salarié-e-s et leurs besoins. Ce nouvel entretien va conditionner les évolutions de salaires dans la carrière.

- Au premier entretien (au bout de 4 ans d'ancienneté donc) il y aura une obligation d'augmentation de l'équivalent de **1% du coefficient du groupe de rattachement** du-de la salarié-e (1 % de 247 pour le groupe A, 1 % de 257 pour le groupe B...), soit un équivalent de **3 points** pour les groupe A, B, C et D ;



Dans l'ancien système c'était **5 points** pour les groupes A et B et **8 points** pour les groupes C et D au bout de 4 ans d'ancienneté.

- Ensuite, les employeur·se·s n'auront d'obligation d'augmentation de salaire qu'au quatrième entretien, soit après 16 ans d'ancienneté ⚡, avec une augmentation de l'équivalent de **1% du coefficient du groupe de rattachement** du·de la salarié·e, soit **3 points** supplémentaires (pour les groupes A, B, C et D), puis au bout de 28 ans avec de l'équivalent de **1% du coefficient du groupe de rattachement** du·de la salarié·e, soit **3 points** à nouveau (pour les groupes A, B, C et D).



Dans l'ancien système les salarié·e·s des groupes A et B auraient déjà acquis **11 points** supplémentaires minimum de déroulement de carrière au bout de 9 ans, ils·elles se contenteront de l'équivalent de **3 points** supplémentaires minimum avec l'avenant 182, **sauf à instaurer des négociations ou un rapport de force avec l'employeur·se avec le soutien de Solidaires.**

La différence majeure avec le système précédent est qu'au-delà des exceptions faites par ce nouvel entretien au bout de 4, 16 et 28 ans d'ancienneté, **c'est l'employeur·se qui pourra juger si les salarié·e·s ont mérité ou non une augmentation de salaires** : il est introduit une forme de **prime au mérite**.

À nous d'être vigilant·e auprès de nos employeurs pour que ce ne soit pas le minimum qui s'applique.

Comment faire ?



L'avenant 182 prévoit alors que l'augmentation de 1% du coefficient du groupe de rattachement au bout de 4, 16 et 28 ans est un minimum, mais que les salaires doivent augmenter, à l'occasion du nouvel entretien qui a lieu tous les quatre ans, par la reconnaissance de l'évolution de la maîtrise professionnelle.

L'employeur doit alors faire une « analyse combinée » selon trois critères :

1. « **La formation professionnelle** » avec le suivi d'une action de formation en vue d'une évolution professionnelle en interne ou d'une formation certifiante ;
2. « **Le développement des compétences en lien avec le poste occupé** » avec l'acquisition d'un niveau de maîtrise supérieur d'une ou de plusieurs compétences déjà détenues pour accomplir les missions au sein du poste ou l'acquisition d'une ou plusieurs nouvelles compétences dans le poste ;
3. « **L'impact sur les compétences de nouveaux enjeux structurants** » : l'adaptation des compétences face à de nouveaux enjeux ou projets nécessaires au développement de l'entreprise (numérique, développement durable...).

Le texte prévoit que :

« Les choix méthodologiques retenus par l'employeur pour l'appréciation combinée de ces trois critères devront faire l'objet d'une communication transparente auprès de l'ensemble des salariés et des Instances Représentatives du Personnel (IRP), lorsqu'elles existent.

Chaque année, une information sera faite auprès des IRP quant à l'évolution des coefficients de base du fait de la valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle. Cette information sera détaillée par groupe de classification et par genre. »

Si l'employeur ne communique pas de façon transparente à tou·te·s les salarié·e·s et aux IRP s'il y en a, les critères d'évaluation ou si ses critères d'évaluation ne collent pas à l'avenant 182, il est en faute.

Appuyons-nous là-dessus pour exiger des augmentations pour tou·te·s et négociations des critères qui bénéficient à toutes et tous et ne crée pas une prime au mérite.



3) Les situations remarquables d'emploi :

Une évolution importante de l'avenant 182 pour les salarié·e·s consiste en une indemnité liée au contexte de l'emploi. Pour cela, l'avenant reconnaît les situations de « **plurivalence verticale** » et de « **plurivalence horizontale** ».

La plurivalence verticale :

Exemple : un.e salarié.e du groupe B fait régulièrement des tâches correspondant à un groupe C, alors :

- si ces tâches représentent moins de 20 %, il ou elle recevra une **prime égale à 50 % du coefficient supérieur moins le coefficient actuel** (soit 50% de : 300 (valeur du groupe C) - 280 (valeur du groupe B), soit 50% de 20 points => 10 points supplémentaires) ;
- si ces tâches représentent plus de 20 % il.elle devra passer **au coefficient supérieur**, donc au coefficient 300 (cette disposition existait déjà avant l'avenant 182).

Soyez vigilant.e.s

La plurivalence horizontale :

Lorsqu'un.e salarié.e occupe régulièrement (plus de 20 % du temps hebdomadaire ou annuel) une fonction dite accessoire dans le même groupe de classification, il devra percevoir une prime correspondant à 2 % de son groupe de rattachement. Le plus difficile sera de faire entendre à l'employeur.se que cette tâche accessoire est bien distincte de sa tâche principale. C'est aux salarié.e.s et aux IRP d'intervenir pour cette reconnaissance !

Soyez vigilant.e.s et faites reconnaître ces situations !

4) Création de 2 nouveaux niveaux dans la grille

L'avenant 182 permet de créer deux nouveaux groupes :

- Le **groupe E (325 pts)** permettra d'y inclure les salarié.e.s auparavant au groupe D (300 pts) mais qui sont amené.e.s à représenter la structure auprès des partenaires, prestataires ou institutions ou dont le travail n'est contrôlé que de façon ponctuelle par le.la responsable ;
- Le nouveau **groupe J (500 pts)** concerne les cadres qui ont une délégation permanente de pouvoir sans avoir le statut de cadres dirigeant.e.s.

D'après Hexopée (ex CNEA), le syndicat employeur.se, l'ancien système de déroulement de carrière n'était pas mis en œuvre par une partie des associations ou posait trop de difficultés pour sa mise en œuvre.

Sauf que l'avenant 182 conduit aujourd'hui à rendre encore plus complexe le calcul des rémunérations et de l'évolution des carrières.

Se rendant compte que son nouveau système risquait lui aussi de ne pas être appliqué, Hexopée a débloqué un budget de **36 000 euros** de la branche pour communiquer et expliquer les modifications en faisant appel à un cabinet RH !



Si l'ancien système de déroulement de carrière était complexe et pas toujours appliqué, il aurait pourtant été tellement plus simple de ré-intégrer le dispositif de déroulement de carrière dans le dispositif d'ancienneté avec **4 points supplémentaires par ans**.

En complexifiant le système des rémunérations, Hélixopée intensifie la professionnalisation des associations en laissant moins de place aux petites associations et aux bénévoles.

Dans la droite ligne du comportement du patronat depuis la création de la convention collective, celui-ci utilise des dispositifs très techniques et opaques pour masquer une énième régression sociale qui attaque majoritairement le caractère collectif des salaires ainsi que l'évolution des salaires au cours de la carrière.



C'est pourtant un secteur dans lequel les salarié-e-s sont déjà sous-payé-e-s.

A l'opposé de cet avenant, Solidaires défendait et défend pour les salarié-e-s de la branche Éclat - animation :

- Une simplification des salaires dans la branche animation et un caractère collectif des salaires et de leur évolution : **pas de prime au mérite !**
- Une ré-inscription du dispositif d'évolution de carrière dans l'ancienneté avec 4 points supplémentaires tous les ans ;
- Une hausse de **20 points pour les groupe de B à E** et la suppression du groupe A avec transfert des tou-te-s les salarié-e-s au groupe B ;
- Une **valeur de point à 6,50** dès 2021 ;
- La suppression de la double valeur du point ;
- **Une lutte ambitieuse contre la précarité dans la branche.**

! Plus de technique, plus de complexité et surtout, moins de rémunération !



Dans l'ancien système de rémunération, voici les différentes façons pour un·e salarié·e de voir sa rémunération augmenter :

- Augmentation de la valeur du point au niveau national, valable pour l'ensemble des catégories et des salarié·e·s ;
- Les salarié·e·s, via le système d'Ancienneté, gagnaient **4 points supplémentaires** tous les **deux ans d'ancienneté** (donc 4 points au bout de 2 ans, 8 au bout de 4, etc) ;
- Dans le cas où les salarié·e·s n'avaient pas d'évolution de leur poste entraînant une promotion de groupe de classification (par exemple passage du groupe B au groupe C grâce à une promotion), un système supplémentaire de gain de point était prévu tout au long de la carrière. Il s'agissait du système de déroulement de carrière. Le principe était que « régulièrement » durant la carrière (4 ans, puis 9 ans...), les salarié·e·s **devaient avoir acquis un certain nombre de points minimum (en plus des points gagnés via le système d'ancienneté)**. Ce nombre de points dépendait des catégories (5 points pour les catégories A et B, 8 points pour les C et D, etc). Il **s'agissait donc d'une reconnaissance salariale de l'expérience acquise durant la carrière du·de la salarié·e**.
- Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (pour les structures où est présent.e un.e délégué.e syndical.e), il était déjà possible de négocier des coefficients de groupe, les salaires, les primes, etc. Du moment que la hiérarchie des normes était respectée, il était déjà possible de laisser la part belle à la négociation et au dialogue social, évidemment au-dessus des planchers définis par la convention collective.
- Lors de l'entretien d'embauche et des entretiens professionnels, il existait un système de plurivalence verticale permettant une augmentation de catégorie (exemple de B à C). Pour cela il fallait démontrer à l'employeur·se lors de l'entretien professionnel (par exemple) que le poste comportait plus de 20% de tâches de l'échelon supérieur (dans notre exemple, un.e salarié·e de catégorie B qui effectuerait plus de 20% de tâche de catégorie C). Il était aussi possible de négocier un salaire plus important que celui prévu dans la convention collective, laissant ici aussi la part belle à la négociation,

mais de manière individuelle et au-dessus des minimums définis à tous les autres niveaux.

Dans le nouveau système de rémunération, voici les différentes façons pour un·e salarié·e de voir sa rémunération augmenter :

- Les salarié·e·s vont bénéficier de deux points par an d'ancienneté. Ce qui est une amélioration de l'ancien système de 4 points tous les deux ans ;
- Un système de double valeurs de point va exister dans le nouveau système :
 - D'abord une valeur de point V1 valable pour tou·te·s les salarié·e·s pour les points jusqu'à 247 ainsi que pour les points d'ancienneté.
 - Ensuite, une valeur de point V2 s'applique pour les salarié·e·s ayant un coefficient de base supérieur à 247 et ne concerne que les points compris entre 247 et le coefficient de base du·de la salarié·e.
 - La part de salaire de base des salarié·e·s relève alors d'un calcul bien complexifié :

$$\text{Salaire de base} = (247 * V1) + ((\text{nombre de point du coefficient de base du·de la salarié·e} - 247) * V2)$$

- La progressivité du point V2 n'est pas garantie, elle fera l'objet d'une négociation annuelle à l'échelle de la branche séparée de V1.
- À cela s'ajoute une nouvelle mouture du déroulement de carrière. Il s'agit d'un gain de pourcentage du coefficient de rattachement du·de la salarié·e. Celui-ci est acquis irrégulièrement durant la carrière :
L'évolution de ce pourcentage est censé reposer sur des entretiens périodiques tous les 4 ans mais dont les critères sont subjectifs et malheureusement laissés à l'interprétation des employeur·ses. Ceci n'auront comme seule obligation que d'assurer une évolution d'**1% au bout de 4 ans d'ancienneté, 1% supplémentaire au bout de 16 ans, 1% supplémentaire au bout 28 ans** et ainsi de suite. De la même façon que pour l'ancien système des déroulements de carrière, il s'agit d'un plancher minimum pour les salarié·e·s.
- Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (en présence de délégué·e syndical·e), il est, comme dans l'ancien système, possible de négocier des coefficients de groupe, les salaires, des primes, une valeur du point supérieur à la convention collective, etc, du moment que la hiérarchie des normes est respectée. Ce nouveau système ne change donc rien en termes de négociation collective, mais il



encouragera les négociations individuelles, les comportements individualistes et la mise en concurrence des salarié·e·s.

- Lors de l'entretien d'embauche et des entretiens professionnels, il est, comme dans l'ancien système, possible de négocier un salaire plus important que celui prévu dans la convention collective.
- Une nouvelle mouture de la **polyvalence verticale** ainsi qu'un système de **polyvalence horizontale** est mis en place avec l'avenant 182 (voir plus haut les situations remarquables d'emploi). Néanmoins, cela nécessite une reconnaissance par l'employeur·se de la réalité de tâches effectuées par le·la salarié·e.

Ce nouveau système ne faisant qu'aggraver l'asymétrie de la relation salariale de subordination puisque la négociation individuelle prend une part encore plus forte dans l'évolution du salaire pendant la carrière.

Ainsi, le salaire répondra à ce calcul :

Salaire =

(247*Valeur du point V1+ancienneté*Valeur du point V1)+((nombre de point du coefficient de base du·de la salarié·e moins 247*Valeur du point V2)+(X fois 1%du coefficient (voir déroulement)*Valeur du point V2 + (éventuellement) l'indemnité de polyvalence verticale et/ou horizontale*Valeur du point V2)

Une bien belle simplification, n'est-ce pas ?

Voici une projection permettant de comparer l'évolution minimale du salaire au cours de la carrière, avec l'ancien et le nouveau système, sans prendre en compte le double système de point V1V2 :

Différentiel entre la somme de l'ensemble des rémunérations de l'ancien système et du nouveau pour les groupes A, C, E et G.

N+0 correspond à l'année d'embauche, N+5 à l'année d'embauche + 5 ans d'ancienneté et ainsi de suite.

	N+0	N+5	N+15	N+35
A	+152 €	+981 €	-3 213 €	-35 630 €
C	0 €	-334 €	-9 814 €	-70 000 €
E	0 €	-379 €	-10 845 €	-71 669 €
G	0 €	-1 213 €	-20 173 €	-112 926 €

Nota : L'évolution positive des rémunération des catégories A et B pour les 5 premières années est due à l'ajout de 2 points supplémentaires à leurs coefficients de base respectifs.

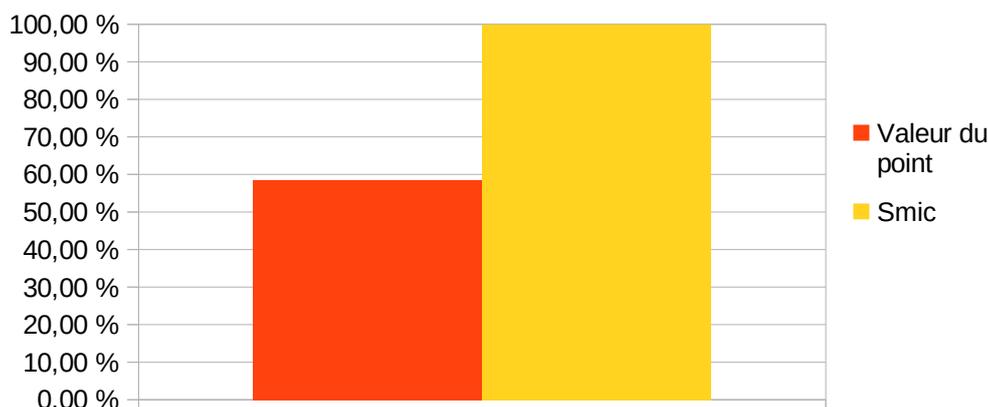
Depuis la création de la convention collective en 1988, la majorité des évolutions ont eu pour effet de faire baisser la rémunération des salarié-e-s. En effet, la valeur du point augmente moins vite que le SMIC. Cela force donc l'augmentation du coefficient de base du Groupe A, qui est passé de 200 points à l'origine à 247 points aujourd'hui. Les catégories B ne sont passées que de 254 à 257 et les autres groupe n'ont pas bougé.

L'augmentation de la valeur du coefficient de groupe du groupe A et B permet de ne pas augmenter la valeur de point, donc de moins rémunérer les catégories supérieures.

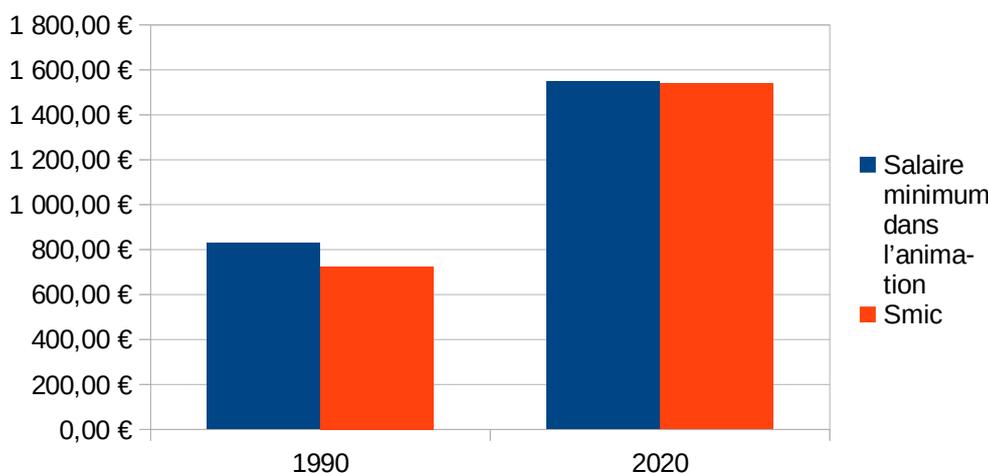
Si le coefficient de groupe du groupe A n'avait augmenté qu'à la vitesse de celui du groupe B, les salaires du groupe A seraient à 200 euros en dessous du SMIC !

Augmentation du point vs SMIC

Entre 1990 et 2020



Salaire minimum dans l'animation vs SMIC



CONTACTS :

. ASSO-Solidaires

contact@syndicat-asso.fr
syndicat-asso.fr

. Sud Culture Solidaires

sud@culture.gouv.fr
sud-culture.org

. Sud Santé Sociaux

contact@sudsantesociaux.org
sudsantesociaux.org



Nos droits, nos luttes, notre syndicat www.solidaires.org