éclat

BRANCHE
des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs,
et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale
et environnementale, au service des Territoires

Guide d'application paritaire de l'Avenant n°182 relatif au système de rémunération dans la Branche ÉCLAT

(ex-Animation) - IDCC 1518

Sommaire

Introduction

1 Les différentes étapes de l'application de l'Avenant n°182

2 Comprendre le nouveau dispositif de rémunération

- Panorama des différents éléments qui composent la rémunération
- Une nouvelle manière de calculer le salaire de base
- Les autres éléments de la rémunération
  - *L'ancienneté*
  - *La prime liée à la maîtrise professionnelle*
  - *La prime de reconstitution de carrière*
  - *La prime de coupure*
  - *L'indemnité de temps partiel*
  - *Les indemnités liées au contexte de l'emploi*

3 Comprendre la nouvelle grille de classification

4 Une obligation connexe à la classification : la fiche de poste

5 Boîte à outils

6 Glossaire

> *Certains termes ou expressions RH demandent à être précisés ou définis. Retrouvez les dans le glossaire, page 56.*

Introduction

Les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT (Hexopée, 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 émergeantes. Ce constat a conduit les partenaires à interroger longuement ces dispositions. La signature, le 1er octobre 2020, de l'Avenant n°182 de la branche ECLAT est l'aboutissement de cette réflexion et produit des apports majeurs sur le système de rémunération. Il est à noter que la CGT et SOLIDAIRES n'ont pas signé l'Avenant.

Les partenaires sociaux (HEXOPÉE (ex-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 d'outils 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 reconnaitre la poly compétences des salariés ;
- Améliorer la progressivité de la grille de classification et l'évolution en son sein.

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

Ce guide d'application paritaire a pour vocation d'accompagner la mise en oeuvre de ces nouvelles dispositions et le changement des pratiques actuelles en terme de calcul de la rémunération et de valorisation du parcours professionnel du salarié. Destiné aux salariés comme aux employeurs, il est rédigé pour être un mode d'emploi illustré de l'Avenant n°182.

7 ÉVOLUTIONS MAJEURES PRENNENT EFFET AU 1ER 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 1ER JANVIER 2021 :

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

1.
Les différentes étapes de l'application de l'Avenant n°182 à la convention collective nationale Eclat

(ex-Animation) - IDCC 1518

Quelle temporalité ?

1er octobre 2020

Signature de l'Avenant n°182 relatif au système de rémunération dans la Branche Eclat

30 juin 2021

- **Finalisation d'un guide d'application paritaire** pour accompagner la mise en œuvre de l'Avenant et d'un livret de parcours professionnel ainsi que de son guide d'application.
- **Finalisation envisagée des négociations** sur l'évolution de la valeur du point applicable en janvier 2022

Au plus tard pour le 31 décembre 2025

Bilan qualitatif et quantitatif de la mise en œuvre de l'Avenant n°182

1er janvier 2021

- **Augmentation du coefficient du groupe A et des Animateurs-techniciens du niveau 1,** de 245 à 247 points

1er 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**

2.
Comprendre le nouveau dispositif de rémunération

Panorama des différents éléments qui composent la rémunération

POUR RAPPEL

Actuellement et jusqu'au 31 décembre 2021, le calcul de la rémunération comprend plusieurs éléments :

Un salaire de base conventionnel obtenu en **multipliant le coefficient** attribué selon le positionnement du poste dans la grille de classifications **par la valeur du point** (6,32 € au 1er janvier 2021)

Lorsque le salarié travaille à temps partiel, ce calcul est proratisé selon le temps de travail.

EXEMPLE : *un salarié avec un coefficient 280 travaillant 24 heures par semaine aura une rémunération mensuelle brute de :*
280 x 6.32 x 24/35 = 1213,44 €

A ce salaire de base **s'ajoutent diverses primes et indemnités liées à la situation personnelle du salarié** (par exemple l'ancienneté), **au poste** (par exemple l'indemnité temps partiel), **à l'environnement du travail** (par exemple la prime de coupure)

Bien que le système de rémunération conserve son architecture, l'Avenant n°182 apporte des modifications. Voyons ce qui change et ce qui ne change pas :

CE QUI NE CHANGE PAS	CE QUI CHANGE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2022
	AU NIVEAU DES GROUPES DE COEFFICIENTS
Le calcul passe par l'attribution d'un coefficient au poste issu de la grille de classifications dans laquelle on positionne l'emploi en fonction de critères tels que de l'autonomie, la responsabilité, la technicité et le relationnel.	Les coefficients des groupes A et B, ainsi que des niveaux 1 et 2 (animateurs-techniciens et professeurs) bénéficient d'une augmentation de 2 points. **Groupe A et niveau 1** : de 245 à **247** points (par exception, ce nouveau coefficient s'est appliqué **au 1er janvier 2021**) **Groupe B et niveau 2 :** de 255 à **257** points.
Ce positionnement affecte le poste à un groupe nommé par une lettre et un coefficient exprimé en nombre de points.	Le nouvel Avenant crée deux nouveaux groupes de classification pour prendre en compte la réalité des emplois actuels et la diversité des organisations : **un groupe au coefficient 325 et un groupe au coefficient 500.**

Panorama des différents éléments qui composent la rémunération

CE QUI NE CHANGE PAS	CE QUI CHANGE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2022
AU NIVEAU DES GROUPES DE COEFFICIENTS	
L'appellation des groupes reste sur une logique de lettre.	Les coefficients 325 correspondant désormais à la lettre E et 500 correspondant désormais à la lettre J, sont insérés dans la grille générale de classifications. Cette création induit une modification de la dénomination des groupes de classification. A partir de la lettre E, les noms des groupes sont décalés. Il s'agira pour l'employeur de vérifier les rattachements des salariés aux bons groupes de classifications. *Voir comment faire pages 34 à 37* **Le statut d'« assimilé cadre » est supprimé. Les catégories socio-professionnelles sont désormais :** ◗ Ouvriers et employés : groupes A et B ◗ Techniciens et Agent de maîtrise : groupes de C à F ; niveaux 1 et 2 ◗ Cadres : G à K
AU NIVEAU DU CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION DE BASE	
Pour obtenir le salaire mensuel brut, on multiplie le coefficient par la valeur du point.	A compter du 1er janvier 2022, le calcul sera réalisé à partir de **2 valeurs de point** : une valeur de point dite V1 qui s'applique au coefficient minimal de branche et une valeur de point dite V2 qui s'appliquera aux points au-delà. *Voir comment faire les calculs page 11*
Le résultat mensuel correspond à un temps plein, proratisé en cas de temps partiel	
AU NIVEAU DES AUTRES ÉLÉMENTS CONVENTIONNELS DE LA RÉMUNÉRATION QUI S'AJOUTENT AU SALAIRE DE BASE	
Les points de reconstitution de carrière. Prise en compte de toutes les périodes de travail au-delà d'1 mois, que ce soit dans la branche Eclat ou dans l'Economie Sociale et Solidaire.	Élargissement de la prise en compte de l'expérience dans le même emploi dans le secteur privé ou public. *Voir comment faire les calculs page 20*

Panorama des différents éléments qui composent la rémunération

CE QUI NE CHANGE PAS	CE QUI CHANGE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2022
AU NIVEAU DES AUTRES ÉLÉMENTS CONVENTIONNELS DE LA RÉMUNÉRATION QUI S'AJOUTENT AU SALAIRE DE BASE	
Les points d'ancienneté	La règle d'attribution des points d'ancienneté est modifiée, avec le bénéfice de 2 points d'ancienneté à l'issue de 12 mois de travail effectif (au lieu de 4 points après 24 mois). Sur ces points d'ancienneté, on appliquera la valeur du point V1. *Pour savoir comment appliquer ces dispositions et ce qu'il advient des « anciens points de déroulement de carrière », rendez-vous pages 13 et 14*
La prime de coupure	Sur ces points, on appliquera la valeur du point V1. *Voir plus de détail page 22*
	Nouveauté ! Mise en place d'une prime en cas de plurivalence. La nouvelle notion de plurivalence répond aux situations dans lesquelles l'emploi comporte des missions ou des tâches relevant de groupes de classification distincts ou des emplois différents appartenant au même groupe de classification. Sur ces points, on appliquera la valeur du point V2. *Voir les modalités d'application pages 23 et 24*
	Suppression Le système de points de déroulement de carrière sera supprimé en 2022, les nouvelles valorisations des salaires ainsi que les mécanismes liés aux parcours professionnels remplaçant ce système. les points précédemment acquis au titre du déroulement de carrière seront figés sur une ligne de paie « Déroulement de carrière». Sur ces points on appliquera la V2. A ce titre, ils bénéficieront des revalorisations liées à l'augmentation spécifique de cette valeur du point. Ils continueront d'apparaître sur une ligne distincte du bulletin de salaire, la prime étant calculée en fonction du temps de travail du salarié.
L'indemnité de temps partiel (issue de l'Avenant n° 163 de la CCN)	Sur ces points, on appliquera la valeur du point V2. *Voir plus de détail page 22*
+ Points attribués volontairement par l'employeur	L'employeur décide quelle valeur du point sera attribuée, en respectant le principe d'égalité de traitement.

Une nouvelle manière de calculer le salaire de base !

ARTICLES DE RÉFÉRENCE DE L'AVENANT N° 182

Article 1.7.1 : *Calcul de la rémunération*

- ***Art. 1.7.1.1 :*** *Principes généraux de la double valeur du point*
- ***Article 1.7.1.2 :*** *Valeurs de point et principes d'évolution*
- ***Article 1.7.1.3 : Rémunération***

Le 1er janvier 2022 modifiera le calcul habituel de la rémunération de base, avec l'instauration de la double valeur du point :

Articles de référence de l'Avenant n°182

« Article 1.7.1.3 : Rémunération
a) Définition du salaire conventionnel
Le salaire conventionnel se compose (pour son calcul) en :

- *Une partie fixe et commune à tous les emplois. Elle est égale : au coefficient affecté au groupe A multiplié par la valeur du point 1 (V1).*
- *Une partie, qui correspond à la différence entre le coefficient affecté au groupe ou au niveau concerné et le coefficient minimal du groupe A multiplié par la valeur du point 2 (V2). »*

247 points
Application de la valeur de point **V1**

AU-DELÀ DE 247 points
Application de la valeur de point **V2**

Comment calculer le salaire de base avec le coefficient conventionnel ?

Le calcul reste simple, avec une partie liée au coefficient minimal de la branche, soit le groupe A avec le coefficient 247 au 1er janvier 2021 calculée avec la valeur du point V1, puis, tous les points au-dessus de ce coefficient bénéficieront du calcul avec la valeur du point V2.

La formule de calcul à appliquer est la suivante :

(247 x **V1**) + ((coefficient de l'emploi - 247) x **V2**)
= Salaire de base mensuel brut

La valeur du point au 1er janvier 2022

A la date de signature de l'Avenant n°182 et jusqu'à la finalisation des négociations, prévue pour juin 2021,

La valeur du point 1 (V1) est fixée à 6,32 €

La valeur du point 2 (V2) est fixée à 6,32 €

Exemple de calcul pour un coefficient 300, avec les valeurs du point connues au 1er janvier 2021* :

*(247 x **6,32 €**) + ((300-247) x **6,32 €**) =*
***1 561,04 €** + (53 x **6,32 €**) =*
1 561,04 €** + **334,96 €** = **1 896,00 €

**Aujourd'hui, le calcul n'est pas différencié car les valeurs V1 et V2 sont identiques. Cependant, les partenaires sociaux ont prévu dans leur calendrier, de finaliser les négociations sur l'évolution de la valeur du point pour le mois de juin 2021. Il s'agira alors d'adapter le calcul en actualisant les nouvelles valeurs V1 et V2 lorsqu'elles évolueront.*

LE COIN DES QUESTIONS

Pourquoi avoir changé le mode de calcul ?

L'instauration de deux valeurs du point permet de disposer de plus de marges de négociation salariale tout en préservant l'évolution des bas salaires.

La part de calcul liée au coefficient du groupe A permet de déterminer un salaire minimum de branche. L'intérêt est de pouvoir agir sur la valeur du point 1 pour s'adapter aux augmentations du SMIC et éviter l'application d'indemnités compensatrices ; en gardant par ailleurs la maîtrise du coût de la masse salariale.

Chacune des deux valeurs du point est désormais ouverte à la négociation dans une temporalité permettant de mieux anticiper la préparation des budgets salariaux : la valeur du point 1 s'inscrira dans une négociation triennale et la valeur du point 2 dans une négociation annuelle, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

Une nouvelle manière de calculer le salaire de base !

Calcul pour un temps plein

Exemple de calcul, pour Estelle, Econome embauchée à temps plein depuis 2014, classée dans le groupe D avec un coefficient de 300.

AVANT EN 2021 : *Calcul de la rémunération conventionnelle de base*
Coefficient x Valeur du point
300 x 6,32 = 1 896,00 €

APRÈS EN 2022* : *(247 points x V1) + ((300-247) x V2)*
(247 x 6,32) + (53 x 6,32) = 1 896,00 €

** valeurs de points connus à ce jour*

Calcul pour un temps partiel

Exemple de calcul pour une embauche à partir de janvier 2022, à temps partiel, à raison de 30 heures par semaine.

Natasha est Chargée d'accueil, classée au groupe B avec un coefficient de 257. La rémunération de base brute se calcule de la manière suivante :

((247 x V1) + (257 - 247 x V2)) x 30/35
((247 x 6,32) + (10 x 6,32)) x 30/35 =
(1561,04 + 63,20) x 30/35 = 1 392,20 €

Aujourd'hui le calcul semble identique, les valeurs du point V1 et V2 étant d'un même montant. Cependant, il sera susceptible d'évoluer à l'aboutissement des prochaines négociations de V1 et V2. La nouvelle formule de calcul s'applique à partir de janvier 2022, les valeurs « V1 » et « V2 » évolueront.

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 Boite à outils - page 45)

BONNES PRATIQUES

Attention sujet sensible !

En plus d'informer les Comité Social et Economique (CSE) et les salariés, pensez aussi à organiser suffisamment en amont ces transformations avec votre gestionnaire de paie en interne, ou avec votre prestataire de paie externalisée.

En anticipant les nouveaux traitements de paie, vous disposerez de temps pour l'adaptation des nouveaux dispositifs, leur application sereine. Vous minimiserez ainsi les risques d'erreur.

Les autres éléments de la rémunération

Comme dans beaucoup de systèmes de rémunération assis sur une logique de compétences, la rémunération du salarié est composée de plusieurs parties, qui évoluent soit grâce au temps, soit grâce au renforcement des compétences du salarié. D'autres éléments de la rémunération peuvent par ailleurs être liés à l'environnement de travail.

L'Avenant n°182 renforce cette construction de la rémunération en confortant certains éléments de la rémunération ou en en instaurant d'autres. La rémunération du salarié et son évolution dans la branche ECLAT s'inscrivent désormais plus précisément dans un parcours professionnel.

Ainsi, les différentes évolutions de la rémunération émaneront :

- de l'ancienneté,
- du niveau de maîtrise professionnelle,
- des situations spécifiques relevées dans les emplois,
- d'un changement de groupe dans la classification,
- d'indemnités liées à la situation personnelle du salarié.

Retrouvez ci après les autres éléments qui composent la rémunération

- L'ancienneté
- Le niveau de maîtrise professionnelle
- La reconstitution de carrière
- Les primes de coupure
- L'indemnité de temps partiel
- Les indemnités liées au contexte de l'emploi

ARTICLES DE RÉFÉRENCE DE L'AVENANT N° 182
Article 1.7.1 : *Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté*
- Article 1.7..2 : *Évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté*

L'ancienneté

La règle d'attribution de l'ancienneté a été modifiée, pour bénéficier plus rapidement du dispositif, dans un objectif de fidélisation.

Tous les groupes concernés de la grille générale (groupe A à K) et de la grille spécifique (AT/Professeurs) bénéficieront désormais de l'attribution de 2 points d'ancienneté, après 12 mois de travail effectif (ou assimilé).

Le nombre de points d'ancienneté cumulé, comme précédemment, n'est pas plafonné.

Pour mémoire, les précédents dispositifs prévoyaient l'attribution de 4 points tous les 2 ans. Ce raccourcissement des délais a pour objet de fidéliser les salariés.

LE COIN DES QUESTIONS

Doit-on proratiser le nombre de points pour les salariés à temps partiel ?
Non, le nombre de points attribués est identique, que l'on soit à temps plein ou à temps partiel. Cependant, le montant de la prime versée sera proratisé sur le bulletin de salaire.

Quelle valeur du point s'applique à l'ancienneté ?
Le valeur qui s'applique est la V1.

Comment calculer les points d'ancienneté si un salarié a eu une suspension de son contrat de travail ?
Le calcul de l'ancienneté sera lui aussi suspendu du temps de l'absence du salarié a son retour, le calcul du temps de travail effectif reprendra jusqu'à atteindre les 12 mois.

> ***EXEMPLE :*** *Doria, embauchée en septembre 2020 est partie dans le cadre d'un congé sabbatique pour un projet personnel, pendant 3 mois. Le calcul sera reporté d'autant : elle bénéficiera de 2 points au mois de décembre 2022 (date de réalisation des 12 mois de travail effectif) au lieu de septembre 2022 (date anniversaire de l'embauche).*

Comment passer de 4 points tous les 24 mois à 2 points tous les 12 mois ?
Les salariés actuellement en poste bénéficieront encore de l'acquisition de 4 points tous les 24 mois, jusqu'au 31 décembre 2021, s'ils répondent aux conditions d'application : avoir cumulé 24 mois de travail effectif depuis la dernière acquisition des points d'ancienneté.

A la date anniversaire du contrat, en 2022, on vérifiera si le salarié dispose de 12 mois de travail effectif pour lui attribuer 2 points d'ancienneté.

Quelques cas pour illustrer l'acquisition des point d'ancienneté :

Comment appliquer ce nouveau dispositif ?

A partir du 1er janvier 2022, on attribue 2 points d'ancienneté au salarié lorsque, à la date anniversaire de son embauche, il a cumulé 12 mois de travail effectif ou assimilé.

Le travail effectif ou assimilé correspond notamment aux périodes de : congés payés ; congé maternité ; congé paternité ; congé parental ; arrêt maladie avec maintien de salaire obligatoire ; arrêt pour accident de travail ; arrêt pour accident de trajet dans la limite d'un an.

BONNES PRATIQUES

- *Chaque élément de la rémunération doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.*
- *Chaque indemnité est proratisée selon le temps travaillé.*
- *Le calcul est réalisé avec la valeur du point V1 et à partir de la date d'embauche.*
- *Pour un salarié embauché en CDD suivi immédiatement d'un CDI, on calculera l'ancienneté à partir du premier jour du CDD.*

Salarié type de contrat	Date d'entrée dans la structure	Prochaine date d'attribution de l'ancienneté	Points acquis avant le 1er janvier 2022	Total des points cumulés *(précédents + nouveaux)*	Calcul de la prime d'ancienneté
Jean - Animateur ludothèque 28h/semaine	1er septembre 2020	1er septembre 2022	/	2	(2 x V1) x 28/35
Ryan - Comptable à temps plein	1er février 2021	1er février 2022	/	2	2 x V1
Joséphine - Animatrice accueil de loisirs 26h/semaine	1er octobre 2018	1er octobre 2022	4	6	(6 x V1) x 26/35
Myriam - Directrice de MJC temps plein	1er avril 2013	1er avril 2022	16	18	18 x V1

ARTICLES DE RÉFÉRENCE DE L'AVENANT N° 182
Article 2 : Évolution de la rémunération du fait d'un renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste au sein de la structure par le salarié

Le niveau de maîtrise professionnelle

Disparition d'un système de vérification du salaire, au profit d'une évolution plus globale du parcours professionnel du salarié à son poste de travail

A compter du 1er janvier 2022, le système de déroulement de carrière sera supprimé.

Ce dispositif bientôt caduque demande à l'employeur de vérifier selon des échéances conventionnelles si la rémunération des salariés a suffisamment augmenté par rapport à un référentiel prédéfini. A défaut le salarié est gratifié d'un nombre de points supplémentaire. C'est un dispositif relativement complexe, difficile à mettre en œuvre et sujet à erreur.

Aussi, les partenaires sociaux, à travers l'Avenant n°182, ont acté sa suppression, au profit, notamment ,d'un autre mécanisme permettant une valorisation des salaires liée au renforcement de la maîtrise professionnelle.

Et demain ? Un nouveau dispositif pour valoriser la maîtrise professionnelle et le développement des compétences

Au delà de tous les éléments composant la rémunération, l'Avenant n°182 instaure un dispositif axé sur la valorisation des salaires lié au renforcement de la maîtrise professionnelle. Les partenaires sociaux ont en effet souhaité mettre l'accent sur le parcours professionnel du salarié et organisent un temps de **rencontre obligatoire** tous les 4 ans entre le salarié et son supérieur hiérarchique pour faire le bilan reposant sur plusieurs critères combinés, à savoir : « la formation professionnelle » dont aura bénéficié le salarié, « Le développement des compétences en lien avec le poste occupé », « L'impact sur les compétences de nouveaux enjeux structurants », selon l'Avenant n°182.

LE COIN DES QUESTIONS

Quelles sont les incidences sur les points de déroulement de carrière acquis ?

A la date du 1er janvier 2022, les cumuls de points de déroulement de carrière seront gelés. Les points détenus par les salariés au 31 décembre 2021 resteront acquis et continueront à apparaître sur la ligne « Points de déroulement de carrière » du bulletin de paie. Mais leur nombre n'évoluera plus. Les vérifications aux échéances conventionnelles disparaissent.
Les salariés concernés continueront à bénéficier d'une évolution indirecte par la valorisation de ces points en fonction de l'évolution de la valeur du point V2.

Comment signifier ce changement aux salariés ?

En anticipation des changements à venir, dès le dernier trimestre 2021, chaque salarié pourra disposer d'une information sur les composants de la rémunération : « ce qui change et ce qui ne change pas » par différents modes de communication. Il s'agira d'organiser une réunion d'équipe afin de partager pleinement cette information, accompagnée d'entretiens individualisés si nécessaire. L'affichage ou la mise à disposition est également préconisé afin de renforcer l'information.

Chaque salarié concerné par les modifications comme celles liées au gel des points de déroulement de carrière recevra une information individualisée.

Voir partie 5 - fiche n°7 page 51 pour disposer de la démarche et d'outils concrets.

Les autres éléments de la rémunération /Le niveau de maîtrise professionnelle

Comment procéder pour l'évaluer ?

Le texte de l'Avenant n°182, instaure dans la convention collective **3 critères sur lesquels l'employeur doit baser son évaluation**. L'employeur, de son côté définira des indicateurs permettant l'évaluation et les communiquera aux salariés et au CSE. Le CSE, lorsqu'il existe dans la structure, recevra une communication transparente sur les différents indicateurs et les modalités d'évaluation définis par l'employeur. En cas d'absence du CSE, l'employeur informera directement les salariés.

LE COIN DES QUESTIONS

Peut-on combiner l'Entretien de Maîtrise Professionnelle et l'Entretien Professionnel lorsqu'ils ont lieu la même année ?

Il est possible d'effectuer ces deux entretiens sur une même journée, à la condition de les réaliser sur des temps différents. Chacun de ces entretiens donnera également lieu à une formalisation sur des supports différents.

Pour aller plus loin consulter le guide d'application du Livret de parcours professionnel

CE QUE DIT LA CCN

Article 1.7.3.3 : Critères d'évaluation

Afin d'évaluer le renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste par le salarié, l'employeur se base sur l'analyse combinée de plusieurs critères. Ces critères sont les suivants :

CE QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR

Préalablement aux évaluations, l'employeur identifiera les indicateurs à évaluer.

Ci-dessous des exemples d'indicateurs :

Sur quels outils se baser / quels outils mettre en place ?

« La formation professionnelle » : • *Le suivi d'une action de formation professionnelle en vue d'une évolution professionnelle en interne.*	*Le salarié a suivi une formation, qui, à la différence de permettre l'adaptation à son poste de travail, va lui apporter des compétences (savoir /savoir-faire /savoir-être) en plus pour compléter ses fonctions ou accéder à de nouvelles fonctions* ✔ Oui ✘ Non	*Fiche (ou descriptif) de poste* *+ Entretien annuel (s'il existe dans la structure)* *+ Entretien Professionnel*
• *L'acquisition d'une certification ou d'un bloc de compétences en vue de l'acquisition d'une certification.* ***Dans les deux cas,** la formation professionnelle doit résulter d'un projet co-construit entre l'employeur et le salarié et, elle doit permettre le développement de compétences en lien avec le projet de la structure. Les actions de formation visant l'adaptation au poste ne sont pas prises en compte.*	*Le salarié a validé une certification / un diplôme / un bloc de compétences ... pour conforter son expérience professionnelle ou pour accéder à de nouvelles fonctions* ✔ Oui ✘ Non	*Entretien Professionnel* *+ Plan de développement des compétences (ex. plan de formation)*

Les autres éléments de la rémunération

Le niveau de maîtrise professionnelle

Pour accompagner l'employeur et le salarié dans cette mise en place, un livret de parcours professionnel sera remis au salarié. Retrouvez un modèle et les explications pour son utilisation dans le Guide dédié qui sera réalisé par la branche et disponible en ligne également.

« Le développement des compétences en lien avec le poste occupé » : • *Acquisition d'un niveau de maîtrise / d'expertise supérieur d'un (ou de) compétence(s) déjà détenue(s) pour accomplir les missions au sein du poste.* • *Acquisition d'une (ou de) nouvelle(s) compétence(s) professionnelle(s), mobilisable(s) dans le poste occupé.* *Pour qu'une évaluation soit possible sous cet angle, il convient de se référer à la fiche de poste du salarié.*	*En partant de la fiche de poste du salarié, on pourra identifier les savoir / savoir-faire / savoir-être demandés dans le poste et évaluer si le salarié a progressé dans leur maîtrise.*	*Fiche de poste* *+ Entretien annuel (s'il existe dans la structure)*
« L'impact sur les compétences de nouveaux enjeux structurants » : *adaptation des compétences face à de nouveaux enjeux ou projets nécessaires au développement de l'entreprise. Pour être pris en compte, ces nouveaux enjeux, dits structurants, doivent être clairement identifiés par l'employeur et faire l'objet d'une communication transparente auprès des IRP, lorsqu'elles existent, et de l'ensemble des salariés.*	**Dans la démarche habituelle d'établissement du plan de développement des compétences, chaque année, l'employeur identifie quels sont les grands chantiers, les grands projets qui vont impacter l'association et en tire des grandes orientations, permettant d'identifier et prioriser les actions de formation à inscrire au plan de développement des compétences.** L'employeur pourra se saisir de cette démarche et la transposer aux entretiens de renforcement de la maîtrise professionnelle. Il s'agira de les communiquer et les inscrire dans la grille d'évaluation. ***Exemple : Nouveaux enjeux structurants de l'association*** • *Répondre aux questionnements liés à de nouveaux profils de bénévoles / d'usagers...* • *Prendre en compte les enjeux environnementaux dans les pratiques et le de fonctionnement de l'association* *On évaluera ensuite l'adaptation des compétences du salarié pour faire face à ces enjeux :* • *Mise en place de nouvelles méthodes d'animation des collectifs* ✔ Oui ✘ Non • *Création d'actions liées au changement climatique* ✔ Oui ✘ Non	*Plan de développement des compétences*

Comment s'applique la valorisation ?

La valorisation se traduit par une majoration du coefficient du groupe de rattachement du salarié, aboutissant à un nouveau coefficient pour le salarié.

Un exemple de transposition des indicateurs pour permettre le calcul de la valorisation

Pour transformer le résultat de l'évaluation du salarié en un coefficient de majoration, on pourra, par exemple, faire le ratio entre le nombre des indicateurs atteints par rapport au nombre total d'indicateurs. Ce qui donne un taux de réalisation par rapport à un objectif d'évolution.

Dans l'idée de poser un cadre objectif pour l'évaluation des salariés, l'employeur pourra bâtir une grille pour identifier les majorations à donner. Un exemple est donné ci dessous.

Objectif de renforcement maîtrise professionnelle au poste de travail	***Valorisation*** *(en % de majoration du coefficient)*	***Exceptions***
✘ Moins de la moitié des objectifs atteints	= 0 %	1% minimum obligatoire au premier entretien et après 2 entretiens sans majoration
➡ Entre la moitié et "presque tous" les objectifs atteints	= 1 %	
➡ Tous les objectifs atteints	= 1,5 %	
➡ Objectifs dépassés	= 2 %	

EXEMPLE : *Sur 8 indicateurs, le salarié en a atteint 6. On le raccrochera au niveau « Partiellement atteint » et il bénéficiera d'une évolution de 1%, appliqué au coefficient de son groupe.*

Le cas de Joris : *Joris est classé au groupe D et bénéficie à l'issue de son entretien d'une valorisation pour reconnaître le renforcement de la maîtrise professionnelle. Son employeur lui accorde une majoration au taux de 1.5%. Son coefficient sera revalorisé à 300 + (1.5% x 300) = 304.5 points, arrondi à 305 points.*

BON À SAVOIR

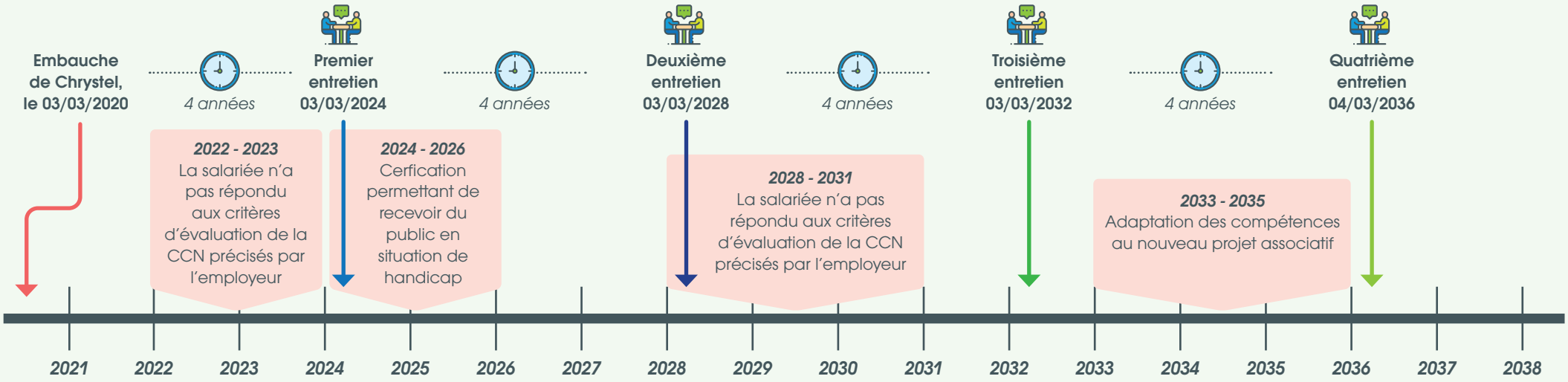
- *Par exception, à l'issue du premier entretien, le salarié bénéficiera d'une valorisation automatique au moins égale à 1% du coefficient du groupe de rattachement du salarié qu'il y ait ou non renforcement de la maîtrise professionnelle.*
  De la même façon, le salarié bénéficiera de l'attribution minimale de 1% après deux entretiens consécutifs n'ayant donné lieu à aucune valorisation.
- *Lorsque la valorisation du coefficient aboutit à un nouveau coefficient avec décimale, on l'arrondira au point supérieur.*

  EXEMPLE : *Natasha est classée au groupe B avec un coefficient 257 et bénéficie lors de son premier entretien d'une majoration de son coefficient de 1,2%. Son nouveau coefficient sera égal à 257 + (1,2% x 257) = 260,08 arrondis à 261 points.*
- *En cas de changement de groupe, on attribuera au salarié le coefficient le plus favorable entre son coefficient et celui du nouveau groupe d'attribution.*

  EXEMPLE : *Luc est classé au groupe F, et bénéficie du fait de ses différents entretiens, d'un coefficient revalorisé à 355 (350 + 5 en raison de la valorisation). Une promotion professionnelle lui fait changer de groupe, pour passer au groupe G dont le coefficient est 375. Le coefficient supérieur est retenu et le pourcentage lié à la maîtrise professionnelle ne s'applique plus. Son nouveau coefficient, et ce jusqu'à une prochaine valorisation, sera donc 375 et non 380 (375 + 5).*
  En revanche, si précédemment Luc avait bénéficié d'un coefficient 378 (355 + 23), il aurait conservé ce dernier.
- *Après l'évaluation, la formalisation par écrit. Pour conserver l'historique des évaluations et des progressions des salariés, l'employeur formalisera les échanges. .*
  Un nouvel outil mis en place par l'Avenant n°182 : le livret de parcours professionnel remis au salarié, facilitera cette opération.

Les autres éléments de la rémunération /Le niveau de maîtrise professionnelle

Mettre en œuvre la prime liée à la maîtrise professionnelle dans le temps



Obligations conventionnelles	**Majoration au moins égale à 1%**	**Majoration libre à appliquer**	**Majoration libre à appliquer**	**Majoration ≥ 1% si pas d'évolution au cours des 2 derniers entretiens**
Exemple de l'évolution de la maîtrise pro dans le poste Chrystel, Animatrice jeunesse, groupe C 280 points	Lors de son premier entretien, l'employeur décidera de lui attribuer une majoration de 1% de son coefficient du groupe de rattachement. 283 points	Afin de valoriser la certification passée et en lien avec le projet de la structure, Chrystel se verra attribuer une majoration de 2% de son coefficient. 289 points	Aucun renforcement de la maîtrise professionnelle n'étant constaté et aucune valorisation n'étant obligatoire, Chrystel ne se verra pas attribuer de majoration de son coefficient. 289 points	Suite à sa demande lors de l'Entretien Pro de 2034, Chrystel a suivi une formation certifiante de développement des compétences en informatique pour la création de plateformes en ligne. Elle se voit attribuer une majoration de son coefficient de 2,5%. 297 points

Élargissement de la Prime de reconstitution de carrière

A compter du 1er janvier 2022, l'expérience acquise sur des emplois de même nature en dehors de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), entrera dans le calcul de reconstitution de carrière. **Pour toute nouvelle embauche, on valorisera désormais l'expérience, quel que soit le secteur dans lequel elle a été exercée**, à partir du moment où elle est directement transférable dans le cadre du nouvel emploi.

Pour calculer la prime de reconstitution de carrière l'employeur comptabilisera toutes les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois, et leur affectera un certain nombre de points :

	Expérience réalisée	Condition	Nombre de points attribués par année entière
ESS	Au sein d'une structure appliquant la CCN «Éclat» (ex-Animation)	Peu importe le poste	2 points
ESS	Au sein d'une structure de droit privé à but non lucratif : dans le secteur de l'ESS hors Eclat (ex-Animation)	Peu importe le poste	1 point
HORS ESS	Au sein d'une structure dans le secteur privé ou public : hors ESS	Les emplois occupés dans ce cadre sont de même nature que celui pour lequel le salarié est embauché.	1 point

Comment appliquer la prime sur le bulletin de salaire ?

Tous les points relatifs à la reconstituion de carrière se cumulent et apparaissent sur la même ligne du bulletin, cependant la prime de reconstitution de carrière est plafonnée à 40 points.

Comme pour les autres primes, le nombre de points n'est pas proratisé si le salarié travaille à temps partiel. C'est le montant correspondant sur la fiche de paie qui sera proratisé en fonction du temps de travail du salarié.

La prime de reconstitution de carrière bénéficiera de l'application de la valeur du point V2.

BONNES PRATIQUES

C'est le salarié qui doit fournir à son employeur les justificatifs de ses expériences lors de son embauche sous forme de certificats de travail, bulletin de paie... Pour que tout soit clair et pour démarrer sereinement la période de contrat, exigez les documents avant l'arrivée du salarié. Faites savoir qu'ensuite, les éléments ne seront plus recevables. On conseille de demander les certificats de travail avant la signature du contrat de travail.

Les autres éléments de la rémunération

Élargissement de la Prime de reconstitution de carrière

UN EXEMPLE D'APPLICATION DE LA PRIME DE RECONSTITUTION DE CARRIÈRE

Mourad est embauché en mars 2022 au poste de Directeur Administratif et Financier (DAF). Fort d'une carrière significative dans ce métier, son expérience se compose de :

- *6,5 années en tant que DAF dans une communauté d'agglomérations ;*
- *8,5 années en tant que Responsable Administratif et Financier (RAF) d'un Centre de Vacances et de Loisirs (CCN ECLAT - Ex-animation) ;*
- *10 années en tant que Secrétaire comptable au sein d'une MJC (CCN ECLAT - Ex-animation) ;*
- *15 mois en tant qu'Agent d'accueil dans un centre social (CCN Alisfa).*

POUR RAPPEL			SITUATION DE MOURAD		
Expérience réalisée :	**Condition :**	**Nbre de points attribués par année entière :**	*Postes occupés*	*Nbre d'années*	*Total*
Dans la CCN Eclat (ex-Animation)	Peu importe le poste	2 points	• *Secrétaire comptable / MJC* • *RAF / Centre de Vacances et de Loisirs*	• *10 ans* • *8,5 ans*	*10 ans + 8,5 ans = 18,5 ans* *Soit 18 années pleines* *x 2 points =* ***36 points***
Dans le secteur de l'ESS hors Eclat (ex-Animation)	Peu importe le poste	1 point	*Agent d'accueil / centre social*	*15 mois*	*15 mois / 12 = 1,25 ans* *Soit 1 année pleine* *x 1 point =* ***1 point***
Dans le secteur privé ou public : hors ESS	Emploi identique à celui de l'embauche	1 point	*DAF / communauté d'agglomérations*	*6,5 ans*	*= 6,5 ans* *Soit 6 années pleines* *x 1 point =* ***6 points***
				TOTAL	***43 points***
				PLAFOND	***40 points***

Mourad bénificiera de 40 points de reconstitution de carrière

ARTICLES DE RÉFÉRENCE DE L'AVENANT N° 182
Avenant n° 163 du 20 décembre 2017
relatif aux temps partiels
Article 5.9.6. Indemnité d'emploi à temps partiel

Primes de coupure

Cette prime n'est pas modifiée par l'Avenant et s'applique dans les mêmes dispositions que précédemment : attribution de 3 points par mois en cas de coupure journalière de plus de 2 heures, ou en cas de plusieurs coupures.

Le montant de l'indemnité correspondante sera proratisée en fonction du temps de travail.

Le calcul de rémunération se fera sur la base de la valeur du point V1.

Indemnité de temps partiel

Application non modifiée également pour cette indemnité datant du 1er janvier 2018. Elle qui intervient lorsque la durée contractuelle est inférieure à 24 heures par semaine, c'est-à-dire inférieure à la durée minimale hebdomadaire de travail pour le temps partiel.

Ce dispositif persistera jusqu'à ce qu'une nouvelle négociation de l'Avenant temps partiel intervienne.

L'indemnité de temps partiel est fixée à 7 points, pour tous les salariés concernés (hormis les Animateurs Techniques et les Professeurs). A la différence des indemnités vues précédemment, elle n'est pas proratisée selon l'horaire du salarié.

Enfin, cette indemnité bénéficiera de l'application de la valeur du point V2.

LE COIN DES QUESTIONS

Pour l'application des changements, faut-il rédiger un avenant au contrat de travail ou un courrier informatif ?

Les changements provenant d'accords collectifs ou conventionnels impactant des éléments du contrat de travail, qui sont considérés comme informatifs et ne sont pas juridiquement qualifiés de substantiels, ne nécessitent pas l'accord exprès du salarié. Ceci concerne par exemple des modifications en matière d'aménagement du temps de travail ou de pour ce qui nous concerne plus précisément ici, un changement de rémunération lié à une revalorisation du salaire minimal conventionnel, ou son mode de calcul.

En revanche, lorsque l'avenant de la convention collective qui amène un changement le précise spécifiquement - car l'objet du changement impacte un élément substantiel du contrat de travail - il sera alors nécessaire de proposer au salarié un avenant au contrat de travail. C'est le cas par exemple des dispositions de l'Avenant n°182 qui modifient les groupes et coefficients de la classification.

> ***A TITRE D'EXEMPLE,*** *aucun avenant ne sera nécessaire pour le passage du coefficient de 255 à 257 pour un salarié classé au groupe B, ou pour appliquer le nouveau mode de calcul avec la double valeur du point. Une note d'information suffira.*
>
> *Cependant, un avenant sera nécessaire lorsqu'un salarié précédemment affecté au groupe F - 375 sera affecté au groupe G - 375 avec le statut cadre, correspondant à la réalité de ses missions.*

ARTICLES DE RÉFÉRENCE DE L'AVENANT N° 182

Article 3 : *Evolution de la rémunération liée au contexte de l'emploi*

Article 1.7.4.2 : *Situations remarquables d'emploi donnant lieu à une indemnité particulière*

Article 17.4.3. : *Conditions de versement*

Les indemnités liées au contexte de l'emploi

Un des enjeux de l'Avenant n° 182 a été de reconnaître des situations d'emploi spécifiques, qualifiées de « remarquables » et de pouvoir y répondre de manière plus précise.

C'est ainsi que le mécanisme déjà connu de poly-compétences (consistant à occuper des fonctions relevant de niveaux de compétences différents) est clarifié et renforcé par l'instauration conventionnelle d'indemnités pour les salariés relevant des groupes A à F.

L'Avenant n° 182 décrit 2 situations remarquables d'emploi, qui peuvent être temporaires ou permanentes :

- la plurivalence verticale, qui correspond à l'exercice des fonctions relevant de deux groupes distincts de classification.
- la plurivalence horizontale, dans laquelle le salarié occupe une fonction principale et une accessoire dans le même groupe de classification.

Le calcul des indemnités pour valoriser ces situations d'emploi dépendra du type de plurivalence et de la part de temps dédié aux fonctions réalisées en plus de son poste initial.

➔ Lorsque les activités représentent **plus de 20%** du temps contractuel du salarié :

PLURIVALENCE VERTICALE
- En cas d'affectation permanente sur 2 groupes de niveau différent, le salarié bénéficie du **rattachement au groupe supérieur.**

PLURIVALENCE VERTICALE
- En cas d'affectation exceptionnelle et temporaire sur un groupe de coefficient supérieur, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à la **différence de points** entre les 2 coefficients, le temps de la mission.

PLURIVALENCE HORIZONTALE
- En cas d'affectation sur 2 emplois différents de même niveau, l'indemnité sera **à minima égale à 2% du coefficient** du salarié.

➔ Lorsque les activités représentent **moins de 20%** du temps contractuel du salarié :

PLURIVALENCE VERTICALE
- En cas d'affectation sur un groupe de coefficient supérieur, le salarié bénéficie d'une indemnité égale à la **moitié de la différence de points** entre les coefficients, le temps de la mission.

PLURIVALENCE HORIZONTALE
- En cas d'affectation sur 2 emplois différents de même niveau : le salarié ne bénéficiera pas d'indemnité.

Comment le répercuter sur le bulletin de salaire ?

L'indemnité est versée mensuellement au prorata de la durée de travail contractuelle, sur une ligne distincte du bulletin, pendant toute la durée de la situation. Lorsque la poly-compétence cesse l'indemnité s'arrête également. Si cette situation a déjà été valorisée par un autre mécanisme compensant la plurivalence, elle ne sera pas dûe une deuxième fois. Cependant, entre un précédent dispositif déjà mis en place et celui ci, on retiendra la situation la plus favorable au salarié-

Les autres éléments de la rémunération / Les indemnités liées au contexte de l'emploi

PLURIVALENCE VERTICALE

GROUPE SUPERIEUR

Autre emploi (groupe supérieur)

*Autres activités pour **moins de 20%** de son temps contractuel*

Indemnité de la moitié de l'écart entre son coefficient et celui du groupe supérieur

Autre emploi (groupe supérieur)

*Autres activités pour **plus de 20%** de son temps contractuel*

DE MANIÈRE TEMPORAIRE
Indemnité de l'écart entre son coefficient et celui du groupe supérieur

DE MANIÈRE PERMANENTE
Rattachement au groupe supérieur

PLURIVALENCE HORIZONTALE

GROUPE DE RATTACHEMENT DU SALARIE

Emploi du salarié

Même emploi

Autres activités

Pas d'indemnité

Autre emploi (même groupe)

*Autres activités pour **moins de 20%** de son temps contractuel*

Pas d'indemnité

*Autres activités pour **plus de 20%** de son temps contractuel*

Indemnité minimum de 2% de son coefficient

Le fait de placer le salarié dans une de ces situations remarquables devra être formalisé par la rédaction d'un avenant au contrat de travail.

Comment appliquer les dispositifs liés à la rémunération sur le bulletin de salaire ?

Après avoir communiqué sur les dispositifs, préparé les incidences… vient le temps de l'application.

Pour les salariés présents au moment du changement :

Application du mécanisme de maintien de salaire : même si des éléments devaient changer, aucun salarié ne serait payé en dessous de son salaire actuel

- Les cumuls de points liés aux indemnités précédentes sont maintenus. Dans la majeure partie des cas, les nouveaux points s'ajouteront aux cumuls. Ils sont figés dans le cadre du déroulement de carrière puisque le dispositif est abandonné.
- Les salariés seront informés collectivement sur les modifications à venir (en réunion d'équipe par exemple) puis de manière individualisée par un courrier personnalisé avant l'application, ou au plus tard avec la remise du premier bulletin de paie modifié
  (voir le kit de communication partie 5 - à compter de la page 45)
- **Principe de l'application de la valeur du point V2 pour les indemnités, sauf pour la prime d'ancienneté et la prime de coupure pour lesquels la V1 s'applique.**
- Lorsque le salarié est à temps partiel, les points accordés ne sont pas proratisés : c'est au niveau du calcul du montant versé que la proratisation se fait.
- Comme précédemment, dans toutes les transpositions des nouvelles dispositions, l'employeur sera vigilant au respect du principe d'égalité de traitement et du principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour les nouveaux salariés :

- Application directe des dispositions
- Information à l'embauche lors de la lecture conjointe du contrat de travail

Comment appliquer les dispositifs liés à la rémunération sur le 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 points x **V1**) + ((coefficient de l'emploi - 247) x **V2**)	((247 points x **V1**) + ((coefficient de l'emploi - 247) x **V2**)) x (durée hebdo/35)	◗ 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

3.
Comprendre la nouvelle grille de classification

A quoi sert la classification ?

ARTICLES DE RÉFÉRENCE DE L'AVENANT N° 182

Article 1.5 *de l'Avenant n°182 : Grille de classifications*

- ***Article 1.5.1*** *: Nouvelle grille à compter du 1er janvier 2022*

Une grille de classification conventionnelle a pour vocation de déterminer la rémunération de base en fonction de l'activité assignée au salarié et de garantir une cohérence d'ensemble sur les niveaux et la hiérarchie des rémunérations d'une branche professionnelle.

En 2005, une « Annexe Classification » a été ajoutée à la Convention Collective pour modifier la manière de classer les emplois dans la branche et abandonner le système précédent d'attribution d'un niveau de rémunération à partir de la dénomination de l'emploi. Ce dernier était en effet trop réducteur pour reconnaître le contenu des emplois et ne répondait plus aux évolutions organisationnelles et au besoin de valoriser la polyvalence.

La branche a souhaité positionner les rémunérations à partir de niveaux de qualification déterminés en fonction de critères (qu'on appelle « critères classants »), pour prendre en compte des formes d'organisation de travail très diverses, du fait de la nature des structures qui la composent.

La grille de classification de la branche Eclat

La grille de classification conventionnelle favorise l'étude des compétences mises en oeuvre dans un emploi, à travers l'analyse de quatre critères établis par la convention collective et mis en oeuvre dans les postes : « **l'autonomie** », « **la responsabilité** », « **la technicité** » et « **le relationnel** ».

Elle est composée de groupes nommés par des lettres, correspondant chacune à un coefficient et à une catégorie socio-professionnelle.

A partir du 1er janvier 2022, l'Avenant n° 182 instaure la **création de 2 nouveaux groupes,** correspondant respectivement à **325 et 500 points.** La grille générale de classification est désormais composée de **10 groupes** correspondant à des qualifications différentes :

Groupes	Catégories socio-professionnelles	Coefficient
Groupe A	Employés	247*
Groupe B		257*
Groupe C	Techniciens / Agents de maîtrise**	280 (+10 points en cas de coordination d'autres salariés)
Groupe D		300
Groupe E		**325**
Groupe F		350
Groupe G	Cadres	375
Groupe H		400
Groupe I		450
Groupe J		**500**
Groupe K		Cadre dirigeant

*L'Avenant accorde 2 points supplémentaires aux catégories A (au 01/01/2021) et B (au 01/01/2022)

** suppression de la notion d'assimilié cadre au profit d'une seule catégorie Techniciens / Agents de maîtrise

Lors de l'embauche, l'employeur **a l'obligation de positionner l'emploi tenu par le salarié** dans l'un des groupes de la grille de classification, pour déterminer son coefficient et permettre le calcul de la rémunération de base conventionnelle, vue dans la partie précédente du guide.

Principes d'application de la classification

L'article 1.5.2 de l'Avenant rappelle que « Le groupe de classification [est] déterminé en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié (...) ».
Cette simple partie de phrase induit plusieurs principes d'application de la classification.

L'attribution du groupe dépend du poste occupé et non de la personne

- **Ce sont en effet les fonctions réellement exercées dans l'entreprise et le degré de responsabilité, d'autonomie et de technicité dont le salarié est investi qui seront prises en compte pour déterminer le groupe.** Il s'agit donc de se référer au contenu du descriptif de poste pour identifier ces éléments. Vous ne disposez pas de fiche de poste ?

Rendez-vous dans la partie 4 - page 39 et suivantes de ce guide.

- **Le choix du groupe de classification ne dépend pas du niveau de rémunération qui a été négocié lors de l'embauche ou de la subvention accordée sur le poste.** On fera là encore la différence entre la classification sur la valeur intrinsèque du poste et la rémunération du salarié (qui pourra bénéficier de points versés au choix de l'employeur). En pratique, si l'employeur ne fait pas cette distinction, il peut être contraint d'appliquer malgré lui les dispositions négociées. Par exemple en cas d'embauche pour une absence : le remplaçant bénéficierait de la rémunération négociée initialement avec le salarié remplacé, même si l'objet de la négociation ne concerne pas le remplaçant.

LE COIN DES QUESTIONS

Pourquoi ne peut-on pas positionner directement le salarié et le travail qu'il fait sur la grille de classification ?

Chaque salarié est effectivement détenteur d'une qualification : son diplôme, des savoir-faire, des expériences... qui, normalement, correspond au poste qu'il occupe. On ne peut cependant pas baser directement sa rémunération sur son « bagage », pour plusieurs raisons.

D'abord, car c'est à partir de la réflexion sur l'organisation de travail nécessaire pour réaliser le projet associatif que l'employeur doit établir ce dont a besoin la structure pour fonctionner, que ce soit en terme de compétences, de savoir-faire ou de diplômes. Et non à partir de ce que sont, ou pas, les personnes.

Ensuite, car le droit français porte un principe fort d'égalité de traitement, le fameux « A travail égal, salaire égal ». Rémunérer différemment les personnes, du fait de leur parcours ou bagages, alors qu'elles réalisent le même travail, ne répondrait pas à ce principe. Cette pratique pourrait présenter un sentiment d'injustice pour les salariés et un risque juridique pour l'employeur.

Un salarié peut-il adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi ?

Le salarié qui s'interroge ou conteste sa classification peut demander à être reçu par l'employeur. Si une commission pour étudier les changements liés à la classification et la rémunération a été constituée dans la structure, elle pourra être sollicitée pour répondre au salarié de manière formalisée dans un délai court (par exemple un mois).

Principes d'application de la classification

BONNES PRATIQUES

L'évaluation est globale, elle porte sur l'ensemble des 4 critères

- La grille de classification est construite autour de **critères identifiant des niveaux de responsabilité dans chacun des groupes**. C'est l'analyse des fonctions réellement tenues dans le poste et passée au crible de l'ensemble des 4 critères de la grille qui détermine le positionnement. Ainsi, le **niveau de diplôme ne peut pas influer seul sur le choix de la classification**, même si la réglementation en vigueur (DDJSCS et autres...) l'impose pour le poste.
  A ce titre un salarié ne peut pas exiger d'être classé dans un groupe supérieur en se fondant sur son niveau de diplôme alors qu'il effectue concrètement des tâches relevant du niveau de classification sur lequel il est positionné.
  Pour prétendre à une classification supérieure, il faudrait que le diplôme supérieur soit réellement utilisé dans la mise en oeuvre d'activités d'un niveau supérieur.

  De la même manière, lorsque deux salariés réalisent des activités identiques, l'employeur ne peut pas opérer une différence de traitement, même si les diplômes sont différents.
  A l'inverse, l'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède une technicité complémentaire acquise par expérience professionnelle.

- **Un salarié ne peut pas être positionné dans plusieurs groupes de classification :** il relève obligatoirement d'un seul groupe de classification pour la totalité des activités effectuées. Les mécanismes de plurivalence horizontale et verticale confirmées par l'Avenant n° 182 répondent désormais à la poly-compétences.

Voir dans le guide pages 23 et 24

- A cet effet, **assurez-vous de ne pas valoriser plusieurs fois la même chose en voulant reconnaitre une compétence sur plusieurs niveaux**. Considérez au contraire que les 4 grands critères de la grille de classification sont le reflet des compétences attendues par niveau et s'articulent les uns avec les autres.

> ***PAR EXEMPLE :*** *Pour un salarié en charge de l'encadrement du personnel, on pourrait vouloir rémunérer cette charge dans le critère « Responsabilité » (position F /responsabilité hiérarchique d'autres salariés) et dans le critère « Relationnel » en pensant que cette responsabilité peut engager l'association (position G). Or, le positionnement F, sur la fonction de responsabilité reconnait déjà cette charge. Inutile de le valoriser deux fois.*

- **Le positionnement est réalisé obligatoirement à l'embauche du salarié, il est susceptible d'évoluer au cours de la vie du salarié dans la structure**. Régulièrement, au fil de la réflexion de l'employeur sur l'organisation de la structure, ou à l'occasion de la mise en oeuvre du nouveau dispositif de suivi du parcours professionnel des salariés, l'employeur s'assurera de la mise à jour des supports comme la fiche de poste ou l'organigramme de la structure. En cas de modification des fonctions exercées par le salarié, l'employeur regardera si les nouveaux contours de poste donnés au salarié (nouvelle autonomie du salarié, nouvelles responsabilités ou la technicité qui est désormais exigée...) nécessitent, ou pas, un changement de groupe de classification.

- S'agissant d'un élément essentiel du contrat de travail, les modifications devront être obligatoirement formalisées par le biais d'un avenant au contrat.

Voir la partie « incidences juridiques » coin des questions page 22

Comment déterminer le groupe de rattachement d'un salarié ?

POUR RAPPEL

Pour identifier le groupe auquel le salarié sera rattaché et ainsi définir son coefficient, on parcourra chacun des critères de la grille de classification : autonomie, responsabilité, technicité et relationnel ; et on positionnera le niveau attendu sur la base de l'analyse de l'emploi.

Un outil pour identifier le groupe et le coefficient

Le tableau présenté pages suivantes, transcrit la grille conventionnelle de classification en y insérant des mots clés (en italique) pour faciliter sa lecture et son interprétation. Une fois les positionnements réalisés entre les différents choix schématisés ici par des flèches, on aboutira au groupe de rattachement du salarié.

ATTENTION, lorsqu'un critère propose un positionnement identique pour deux groupes différents, on pourra attribuer le positionnement sur le même groupe ou le groupe supérieur **mais jamais sur le groupe inférieur.**

Commençons par définir les 4 critères retenus par la branche pour construire la grille de classification dont il est question :

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.

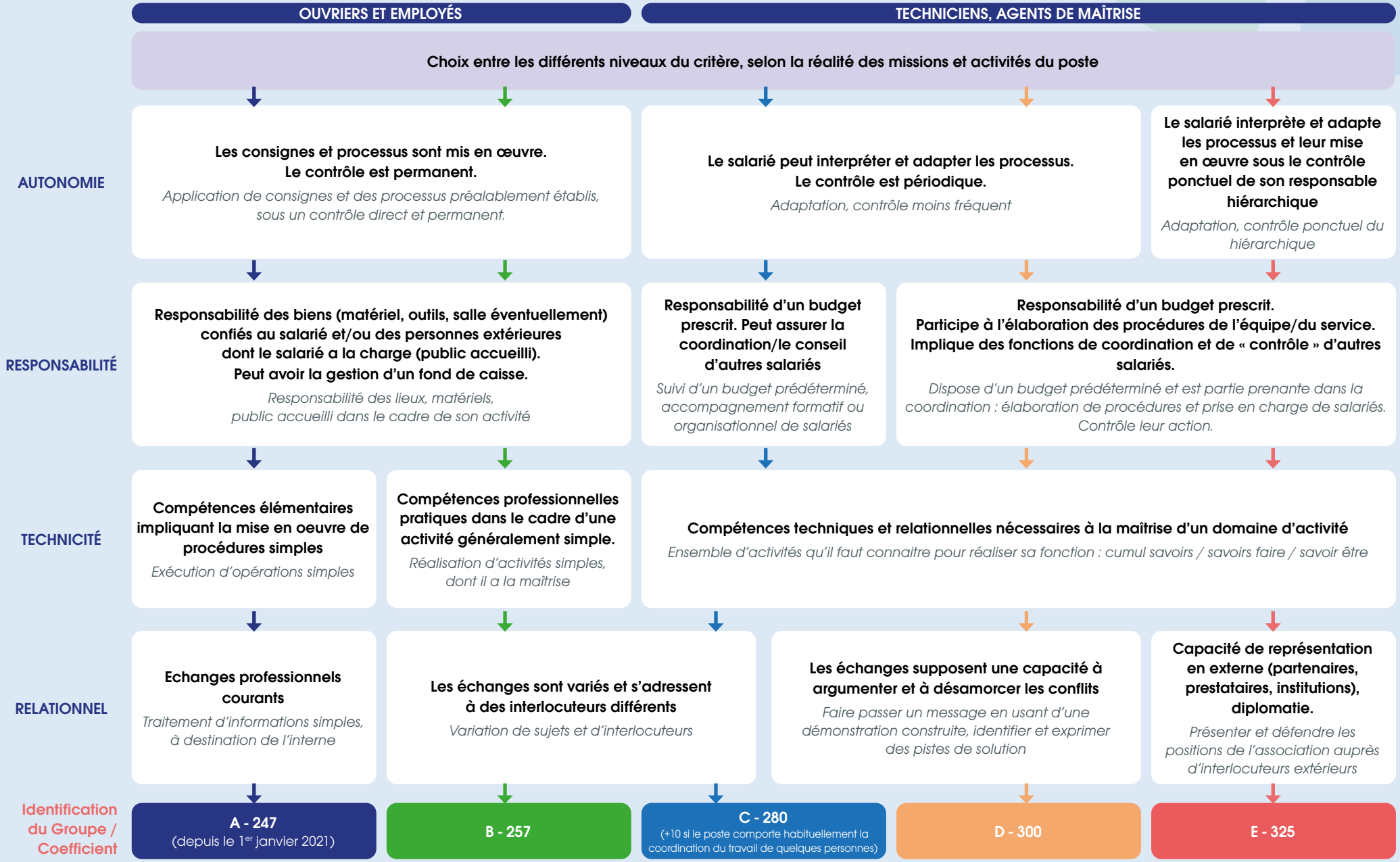
Technicité

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.

Un outil pour identifier le groupe et le coefficient



Un outil pour identifier le groupe et le coefficient

Comment gérer les salariés impactés par la création des deux groupes dans la grille ?

L'Avenant n°182 consacre un article pour traiter de la situation des salariés présents avant l'application des nouveaux groupes (Article 1.5.2 : Application aux salariés en poste au 1er janvier 2022).

CE QUI NE CHANGE PAS

Les groupes de classification correspondent aux coefficients qui serviront à calculer la rémunération conventionnelle de base. Ils sont déterminés en fonction de la réalité des tâches et des missions, et sont nommés par des lettres.

EN RÉSUMÉ :

Pas de changement = information du salarié

Changement = avenant au contrat de travail.

CE QUI PEUT CHANGER

A la date d'entrée en vigueur de l'Avenant, l'employeur devra vérifier la bonne affectation des salariés aux groupes de rattachement, l'insertion des deux groupes produisant un décalage de dénomination et/ou de positionnement pour les salariés présents.

Les salariés classés dans les groupes concernés par les changements ne vont pas augmenter ou baisser de coefficient systématiquement. C'est l'employeur qui doit opérer la relecture du contenu du poste, la comparer à la grille et décider de la nouvelle affectation correspondant à la réalité des missions accomplies par le salarié à la date de l'entrée en vigueur de l'avenant.

Bon à savoir :

Dans les cas de figure où l'Avenant n°182 demande d'accompagner la mise en place d'une nouvelle mesure par un avenant au contrat de travail, la démarche est la suivante :

- L'employeur doit proposer la modification du contrat au salarié, de préférence au moyen d'un écrit.
- Il lui laissera un délai raisonnable (en tout cas suffisant par rapport à la modification proposée pour que le salarié puisse y réfléchir).
- A l'issue de ce délai, lorsque le salarié accepte la modification, l'employeur le formalise dans un avenant au contrat de travail, qui sera signé entre les deux parties.

Comment gérer les salariés impactés par la création des deux groupes dans la grille ?

ARTICLES DE RÉFÉRENCE DE L'AVENANT N° 182
Article 1.5.2 : *Application aux salariés en poste au 1er janvier 2022*

2 grands types de situations pourront se produire

La réalité des tâches et le contenu de la fonction n'ont pas changé, et correspondent au bon niveau de coefficient.

- **Pour les groupes A et B :** bénéfice d'une augmentation conventionnelle de 2 points et simple information à donner aux salariés concernés. Les contenus des niveaux n'ont pas changé.
- **Pour les groupes C et D :** pas de changement et donc pas d'action spécifique. L'employeur peut néanmoins informer le salarié qu'on a étudié la situation et constaté qu'elle n'a pas évolué.
- **Pour les groupes au-delà de la lettre E,** impactés par le décalage de dénomination, le salarié sera informé par courrier simple que la lettre qui nomme son groupe est désormais modifiée.

> *« Vous étiez positionné dans le groupe G - coefficient 400, vous serez dorénavant positionné dans le groupe H - coefficient 400 »*

EN RÉSUMÉ : Pas de changement = information du salarié

La réalité des tâches et le contenu de la fonction ont changé, aboutissant à un changement de coefficient pour le salarié. S'agissant d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, on lui proposera un avenant au contrat de travail pour formaliser la nouvelle situation.

- Dans le cas où le changement aboutit à un **coefficient d'un groupe inférieur pour le salarié,** l'employeur devra proposer au salarié un avenant au contrat de travail pour modifier le groupe et/ou le coefficient. Cet avenant, pour respecter le maintien du salaire mensuel brut versé jusqu'au 31 décembre 2021, comprendra le versement d'une prime correspondant à la différence de points entre le coefficient initial et le nouveau coefficient. Ces points seront valorisés avec la valeur de point V2.

> *« Vous étiez positionné dans le groupe F - coefficient 375. La réalité des missions de votre poste aboutit à un positionnement au groupe F - coefficient 350 de la nouvelle grille. Pour garantir le maintien de votre précédent salaire conventionnel de base, vous bénéficierez d'une Indemnité de maintien de salaire de 25 points, valorisée avec la valeur de point V2 »*

- Dans le cas où le changement aboutit à **un coefficient d'un groupe supérieur** pour le salarié, l'employeur doit proposer un avenant au salarié pour modifier le groupe de rattachement, le coefficient et donc la rémunération.

> *« Vous étiez positionné dans le groupe E - coefficient 350. La réalité des missions de votre poste aboutit à un positionnement au groupe G - coefficient 375 de la nouvelle grille. Votre rémunération conventionnelle de base sera désormais calculée sur le coefficient 375 ».*

Pour accompagner votre démarche, voir les trames de courrier partie 5 - fiche n°8 et 8 bis page 53-54

EN RÉSUMÉ : Changement = avenant au contrat de travail.

Comment gérer les salariés impactés par la création des deux groupes dans la grille ?

LE COIN DES QUESTIONS

Peut-on faire des calculs de points intermédiaires, ou des moyennes entre les groupes de coefficients dans l'idée de combiner des contraintes économiques et le profil du salarié ?

La réponse est plusieurs fois non !

- *D'abord pour les raisons évoquées précédemment sur le système de classification et la cohérence d'ensemble. Ensuite, car c'est un système conventionnel, qui s'applique à tous les employeurs du secteur d'activité. Chaque coefficient est à considérer comme un plancher conventionnel : pour un niveau de responsabilités donné, on ne peut pas être positionné sur moins de points que le coefficient de la grille. En cas de litige, les juges des prud'hommes ne reconnaitront pas de niveau intermédiaire et positionneront le salarié au groupe supérieur.*
- *De la même manière, en sous-évaluant la classification d'un salarié, l'employeur risque une reclassification par les juges, comprenant une régularisation salariale entre les deux groupes. Si l'employeur souhaite rémunérer plus que le coefficient, sans pouvoir passer sur un groupe supérieur, il appliquera des points individuels, en dehors du positionnement de la grille.*

Comment augmenter la rémunération d'un salarié ?

On distinguera deux cas de figure :

- *Les missions ont changé, le positionnement atteint un groupe de niveau supérieur : attribuez le au salarié et formalisez le par un avenant au contrat de travail.*
- *Si l'employeur souhaite augmenter la rémunération d'un salarié alors que les missions n'ont pas évolué (en tout cas pas suffisamment pour acter d'un changement de groupe), c'est également possible. Dans ce cas l'employeur n'effectuera pas de changement de groupe : tant que les fonctions n'évoluent pas plus, l'employeur doit maintenir la même classification, notamment pour des raisons de cohérence dans l'organigramme de l'entreprise. Il utilisera dans ce cas le système des points attribués volontairement par l'employeur, au moyen d'une prime personnelle par exemple.*

Comment gérer le cas d'un salarié qui dispose d'un coefficient plus élevé que celui du groupe ?

En cas de changement de poste donnant lieu à un groupe supérieur et donc à un coefficient plus important, si le salarié disposait d'un complément de point pour reconnaître ce que comprend le nouveau groupe, il conviendra dans ce cas réduire les points en complément.

> ***EXEMPLE :*** *Un salarié est actuellement classé en D, à l'indice 300 et bénéficie également d'un complément de 30 points pour reconnaître des compétences en lien avec le groupe supérieur, sans l'avoir atteint jusqu'à présent (puisque précédemment, le groupe supérieur était à 50 points d'écart). Avec la nouvelle classification, il passera au groupe E, nouvel indice 325.*
>
> *Dans cette nouvelle situation, sa rémunération ne sera pas* ***325 + 30 points,*** *mais 325 + 5 points considérant que les points complémentaires englobaient déjà des critères proposés par la nouvelle grille.*

Attention*, pour opérer de cette manière, il faut préalablement que le complément préalablement donné soit identifié comme une rémunération de compétences liées à une catégorie supérieure. Ce à quoi correspondait les points supplémentaires doit avoir été formalisé en ce sens. Également, pour « absorber », dans le nouveau groupe, les points complémentaires précédemment rémunérés ; on vérifiera qu'ils correspondent aux compétences du nouveau groupe.*

Comment gérer les salariés impactés par la création des deux groupes dans la grille ?

L'article 1.5 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Grille de classifications » devient comme suit :

Article 1.5 : Grille de classifications

Article 1.5.1 : Nouvelle grille à compter du 1er janvier 2022

Groupe	Coefficient	Autonomie	Responsabilité	Technicité	Relationnel
A	247	Les consignes et processus sont mis en œuvre. Le contrôle est permanent.	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.	Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples	Echanges professionnels courants
B	257			Compétences professionnelles pratiques dans le cadre d'une activité généralement simple.	Les échanges sont variés et s'adressent à des interlocuteurs différents
C	280 (si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie de 10 points supplémentaires)	Le salarié peut interpréter et adapter les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un budget prescrit. Peut assurer la coordination/le conseil d'autres salariés	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maitrise d'un domaine d'activité	Les échanges supposent une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits
D	300	Le salarié peut interpréter et adapter les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un budget prescrit. Participe à l'élaboration des procédures		

10

✔ RIEN NE CHANGE, LES GROUPES A À D NE SONT PAS CONCERNÉS PAR CE CHANGEMENT.

✔ LA RÉALITÉ DES TÂCHES ET DES MISSIONS NE CHANGE PAS, LE SALARIÉ BÉNÉFICIE D'UN SIMPLE CHANGEMENT DE DÉNOMINATION.

NOTIFICATION PAR COURRIER

~~G~~ → H

400 → 400

✗ LE CONTENU DE LA MISSION INITIALE CORRESPOND À UN POSITIONNEMENT DANS UN GROUPE DE NIVEAU INFÉRIEUR.

PROPOSITION D'UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

~~F~~ → F

375 → 350 + 25 *(xV2)*

LE CONTENU DE LA MISSION INITIALE CORRESPOND À UN POSITIONNEMENT DANS UN GROUPE DE NIVEAU SUPÉRIEUR.

PROPOSITION D'UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

~~F~~ → G

375 → 400

Voir les trames de courrier dans la fiche n°7-bis de la boîte à outils

4.
Obligation connexe à la classification : la fiche de poste

Descriptifs de poste

Fiche de poste, descriptif de poste, description de poste, analyse de l'emploi, définition de fonction...sont autant de termes qui indiquent l'action de synthétiser le contenu du travail d'un emploi en décrivant sa raison d'être, ses activités, ses missions, ses caractéristiques, son articulation dans la hiérarchie, ses contraintes...

Cet outil prend la forme d'un document de 2-3 pages, et s'attache à rassembler les éléments d'information centrés sur les missions du poste, les activités, les compétences nécessaires pour le tenir...

Alors que l'organigramme permet de visualiser l'articulation globale entre les différents postes, la fiche de poste permet une lecture de terrain sur la réalité des activités menées par les salariés. C'est un outil de base du fonctionnement des organisations,, permettant la bonne compréhension du poste qu'il décrit, ainsi que son inscription dans l'organisation générale de la structure.

Non figée dans le temps, la fiche de poste est évolutive et représente une photographie du poste à un moment donné. De ce fait, elle pourra être régulièrement actualisée pour refléter la réalité du service ou de l'organisation.

Qui la rédige ?

La démarche est généralement portée par l'employeur à travers la direction. Ce travail peut être mené par un comité dédié, ou un prestataire externe qui pourra veiller, au-delà de l'expertise apportée, à une certaine neutralité dans la rédaction de ces fiches. S'agissant de la transposition de l'organisation du travail de la structure, c'est toujours l'employeur qui porte la responsabilité de la rédaction des contenus.

Dans sa rédaction, on recueillera les informations liées aux activités menées par le titulaire du poste, l'encadrement intermédiaire ou, éventuellement le collectif de travail.

Lorsque des représentants du personnel existent dans la structure, on veillera également à les informer de la conduite de ce travail et de sa temporalité.

Afin de recueillir les données nécessaires à la rédaction ou la réactualisation des fiches de poste, la direction, la commission dédiée ou le consultant mandaté auront généralement recours à la méthode de l'entretien. Afin d'obtenir une compréhension la plus juste possible des caractéristiques du poste, il sera utile de croiser les informations émanant du titulaire du poste ainsi que celles d'autres personnes connaissant son travail (supérieur hiérarchique, autres titulaires du poste).

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 ...)*

Un outil de base de la gestion des RH

La fiche de poste est un outil essentiel permettant, tant pour l'employeur que pour le salarié, de clarifier les responsabilités, les missions, les activités menées, les conditions d'emploi, et in fine les résultats attendus sur lesquels le salarié pourra être évalué. C'est aussi un outil efficace permettant aux collaborateurs de comprendre les moyens dont ils disposent pour la tenue de leur emploi, pour identifier les formations permettant de développer les compétences nécessaires à la réalisation des activités, et voir son travail reconnu au sein de l'organisation.

LE COIN DES QUESTIONS

La fiche de poste est-elle obligatoire ?

Dans le code du travail français, la fiche de poste n'a pas un caractère obligatoire. C'est-à-dire que l'employeur n'est pas tenu de la rédiger ni de la réactualiser. Elle est avant tout un outil de gestion des ressources humaines, qui précise le cadre de l'activité de chacun.

Toutefois, la convention collective Éclat, à travers l'Avenant n° 182 notamment, nomme cet outil ou renvoie l'employeur à des obligations qui y sont liées. Indirectement, la fiche de poste est devenue obligatoire pour les employeurs de la branche.

Il est par exemple clairement indiqué, dans l'article 1.7.3.3, que l'employeur doit s'y référer pour évaluer les éléments liés à la maîtrise professionnelle.

Identification des éléments qui composent la fiche de poste

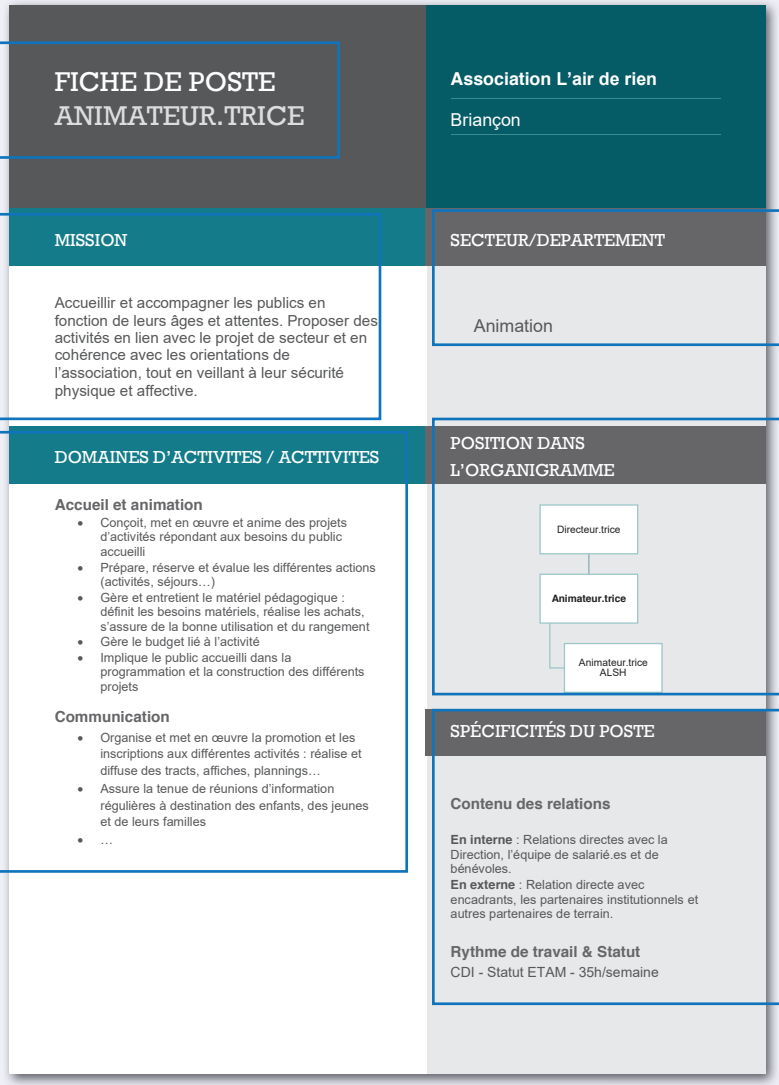
L'intitulé d'emploi

Mission et finalité de l'emploi

Indiquer dans cette rubrique la raison d'être du poste, généralement en une phrase, débutant par un verbe d'action. Se poser les questions : à quoi sert le poste ? A quoi est-il utile pour l'organisation ? Il conviendra de veiller à formuler des missions pour tous les postes, quelque soit le niveau de qualification, pour donner du sens à leur action

Domaines d'activités / Activité

Décrire ce qui est fait dans le poste, de façon opérationnelle. Cette rubrique est fondamentale dans la description de poste, et c'est à partir de ces activités que découleront les compétences demandées dans l'emploi. Les domaines d'activités pourront rassembler plusieurs activités, dont la rédaction pourra débuter par un verbe d'action. On veillera cependant à ne pas trop détailler les tâches menées, au risque de donner une lecture restrictive à la fiche de poste, qui occulterait d'autres activités non listées pourtant présentes dans le périmètre de qualification du salarié. Conseil pratique : la mention «d'autres missions ponctuelles ou complémentaires pourront être confiées au titulaire du poste» pourra être ajoutée en fin de cette rubrique. Dans la rédaction des activités, il sera utile de suivre un processus logique, lié à des séquences successives ou des cycles propres au poste.



Le pôle / service d'affectation

La place dans l'organigramme/ structure

Il pourra être utile d'insérer un extrait de l'organigramme permettant une lecture rapide des relations hiérarchiques directes (N+1 et N-1). La distinction entre lien hiérarchique et fonctionnel pourra être faite.

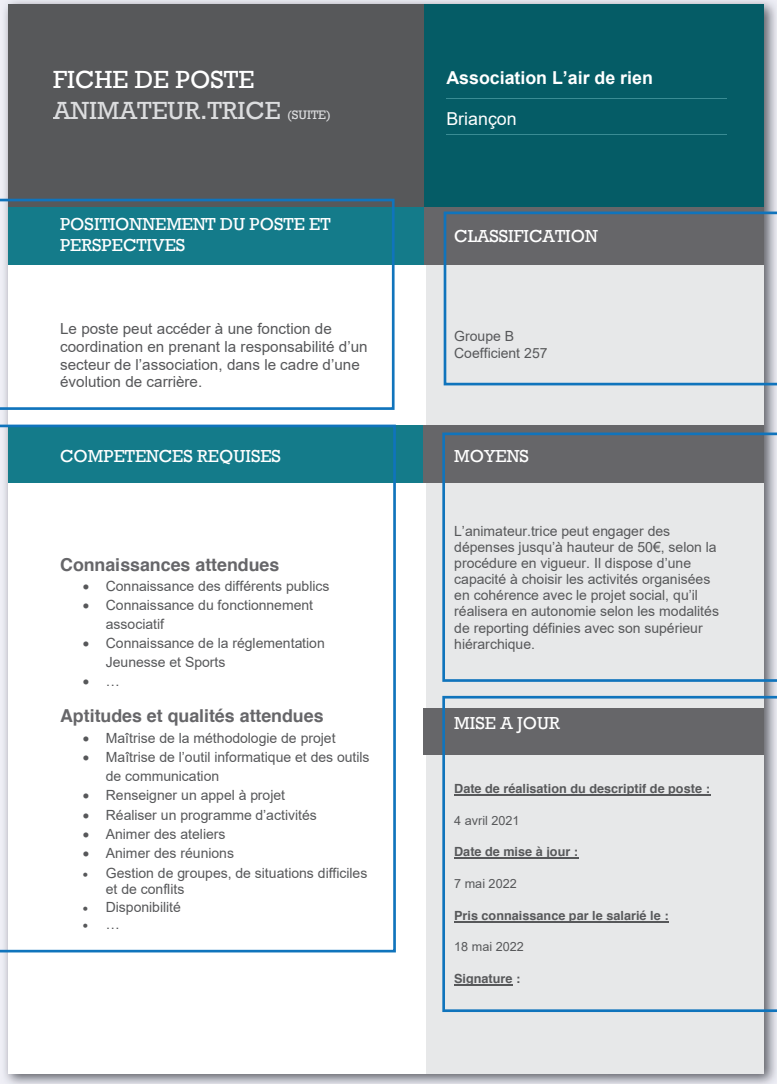
Spécificités du poste

Renseigner dans cette rubrique les interlocuteurs avec qui les contacts sont fréquents, tant en interne qu'en externe. Le rythme de travail, le statut, les contraintes particulières (telles les astreintes ou le travail de nuit) pourront également y être renseignés.

Identification des éléments qui composent la fiche de poste

Posotionnement du poste et perspectives
Avec cette rubrique s'intègre en cohérence une politique de gestion des parcours et des carrières, mentionnant les évolutions que pourraient suivre le titulaire poste concerné.

Compétences / Capacités requises
Sont rassemblées ici les aptitudes, connaissances techniques, environnementales, procédurales, ressources personnelles et toutes les autres capacités requises permettant au salarié de mener les activités précédemment listées. Le triptyque «Savoir» (qualifications), « Savoir-être »(comportements professionnel), « Savoir-faire »(expérience) peut être un exemple de classement des compétences dans cette rubrique.



FICHE DE POSTE
ANIMATEUR.TRICE (SUITE)

Association L'air de rien
Briançon

POSITIONNEMENT DU POSTE ET PERSPECTIVES

Le poste peut accéder à une fonction de coordination en prenant la responsabilité d'un secteur de l'association, dans le cadre d'une évolution de carrière.

CLASSIFICATION

Groupe B
Coefficient 257

COMPETENCES REQUISES

Connaissances attendues
- Connaissance des différents publics
- Connaissance du fonctionnement associatif
- Connaissance de la réglementation Jeunesse et Sports
- …

Aptitudes et qualités attendues
- Maîtrise de la méthodologie de projet
- Maîtrise de l'outil informatique et des outils de communication
- Renseigner un appel à projet
- Réaliser un programme d'activités
- Animer des ateliers
- Animer des réunions
- Gestion de groupes, de situations difficiles et de conflits
- Disponibilité
- …

MOYENS

L'animateur.trice peut engager des dépenses jusqu'à hauteur de 50€, selon la procédure en vigueur. Il dispose d'une capacité à choisir les activités organisées en cohérence avec le projet social, qu'il réalisera en autonomie selon les modalités de reporting définies avec son supérieur hiérarchique.

MISE A JOUR

Date de réalisation du descriptif de poste :
4 avril 2021
Date de mise à jour :
7 mai 2022
Pris connaissance par le salarié le :
18 mai 2022
Signature :

Classification
Il pourra être intéressant de renseigner cette rubrique par le coefficient associé au poste et le groupe auquel il est affilié. On pourra également indiquer la famille de métier à laquelle celui-ci appartient.

Les moyens mis à disposition
Lister les moyens mis à disposition du salarié lui permettent la réalisation des activités

La date de rédaction de la fiche de poste et de sa réactualisation
Celle-ci connaissant des évolutions et aménagements, il sera utile d'y faire figurer des éléments de dates, en veillant à archiver les anciennes versions pour en assurer une meilleure compréhension dans le temps.

Les verbes d'action

Les verbes d'action ou d'activité sont utilisés pour décrire les activités et les compétences liées à un poste.

La liste présentée ci-dessous permet d'utiliser les termes appropriés associés aux termes les plus génériques listés en tête de rubriques.

PRODUIRE
Appliquer
Effectuer
Élaborer
Exécuter
Faire
Réaliser
Suivre
Utiliser

NÉGOCIER
Acheter
Arbitrer
Argumenter
Conclure
Consulter
Convaincre
Démontrer
Persuader
Placer
Proposer
Sélectionner
Vendre

COMMUNIQUER
Dialoguer
Discuter
Échanger
Écouter
Exprimer
Informer
Interviewer
Négocier
Partager
Rédiger
Rendre compte
Renseigner
Transmettre

ORGANISER
Aménager
Anticiper
Arranger
Collaborer
Coordonner
Distribuer
Établir
Mettre en place
Planifier
Préparer
Programmer
Répartir
Structurer

FORMER
Animer
Apprendre
Conduire
Développer
Éduquer
Entraîner
Éveiller
Instruire
Sensibiliser
Transformer

CONTRÔLER
Apprécier
Enquêter
Éprouver
Évaluer
Examiner
Mesurer
Superviser
Surveiller
Tester
Valider
Vérifier

DECIDER
Arrêter
Choisir
Conclure
Déterminer
Éliminer
Fixer
Opter
Régler
Résoudre
Trancher

CHERCHER
Analyser
Calculer
Consulter
Enquêter
Examiner
Expérimenter
Observer
Prospecter
Rechercher
S'approprier
Sonder

ADMINISTRER
Classer
Compter
Enregistrer
Établir
Garantir
Gérer
Inventorier
Ranger
Recenser
Régir
Répertorier
Suivre

CRÉER
Adapter
Améliorer
Concevoir
Construire
Découvrir
Élaborer
Imaginer
Innover
Inventer
Renouveler
Transformer
Trouver

GERER
Estimer
Prévoir
Engager
Liquider
Mandater
Contrôler
Vérifier
Etablir
Lister
Payer
Reverser
Quantifier
Etablir des stats
Suivre des paiements

DIRIGER
Animer
Commander
Conduire
Définir
Déléguer
Guider
Impulser
Inspirer
Instituer
Manager
Piloter
Présider

DÉVELOPPER
Accroître
Améliorer
Augmenter
Commercialiser
Déclencher
Élargir
Étendre
Étudier
Implanter
Lancer
Progresser
Promouvoir

CONSEILLER
Aider
Clarifier
Comprendre
Diagnostiquer
Éclairer
Écouter
Guider
Inciter
Orienter
Préconiser
Proposer
Recommander

LE COIN DES QUESTIONS

Faut-il faire signer la fiche de poste ?

Quand celle-ci existe dans une entreprise, sa valeur juridique dépend de son intégration ou non au contrat de travail. C'est-à-dire que si la fiche de poste est annexée au contrat de travail, comme un document conjoint, sa modification devra être effectuée avec l'accord du salarié, comme un élément essentiel du contrat de travail. Il est donc déconseillé de faire signer la fiche de poste par le salarié, pour éviter que ce document devienne contractuel.

Si toutefois l'employeur souhaite disposer d'une trace de remise de la fiche de poste au salarié, il peut apposer la mention «Pris en connaissance par le salarié le .... « et le faire signer en ce sens, pour garder un écrit de le remise du document au salarié concerné sans s'engager juridiquement.

Jusqu'où peut-on changer la fiche de poste ?

La rédaction de la fiche de poste est une prérogative émanant de l'employeur, car ce dernier dispose du pouvoir d'organisation de la structure, pour mener à bien le projet de l'association. Il peut donc modifier l'attribution des missions et activités tant que cela reste légitime et dans le cadre de la réalisation du projet.

Concernant les fiches de poste, l'employeur peut également apporter des modifications à la rédaction et au contenu, mais il devra rester dans le cadre d'activités et de la qualification déterminé initialement dans le contrat de travail.

Ainsi, l'employeur pourra, dans l'exercice de son pouvoir de direction et d'organisation, confier au salarié des tâches différentes ou de nouvelles attributions, mais devra s'assurer que celles-ci sont en concordance avec les qualifications du salarié.

5.
BOÎTE À OUTILS

Fiche n°1

Communiquer sur ce changement

Pourquoi communiquer ?

La mise en application de l'Avenant n°182 du 1er octobre 2020 va susciter de nombreuses questions auprès des salariés, puisqu'il touche à l'un des sujets les plus sensibles de la gestion des Ressources Humaines : le système de rémunération ! Charge à l'employeur d'expliquer les impacts à venir, tant au niveau du collectif de travail, que pour chacune des situations rencontrées par les collaborateurs, afin de lever les inquiétudes et veiller à ce que chacun possède les clés de compréhension de ce nouvel Avenant. Alors, pas de panique ! Procédons par étape pour accompagner ce changement, à l'appui d'une méthodologie et des outils prêts à l'emploi.

La communication, c'est quoi ?

Communiquer, c'est mettre en «commun». C'est permettre une vision commune des choses, afin d'éviter que chacun agisse différemment selon ce qu'il a compris. Certains aspects de l'Avenant nécessiteront de poser des choix managériaux afin de garantir une égalité de traitement entre les salariés, et pourront être expliqués.
Il est important d'adopter une posture pédagogique, en utilisant un style de communication à la fois simple, direct, explicite, précis et adapté au destinataire.

Choisir la bonne façon de communiquer

Le flux d'information pourra être organisé de trois façons, combinables entre elles :

1. **Descendante :** l'information est émise par la direction aux salariés. On parle ici de notes de service, d'affichages, d'emails informatifs, de communications diffusées via l'intranet ou jointes aux bulletins de salaire...
2. **Ascendante :** l'information émane de l'équipe salariée et remonte la ligne hiérarchique par l'encadrement intermédiaire. Dans ce schéma, des réunions d'équipes peuvent être organisées par pôles et les questions posées pourront alimenter une banque de questions & réponses régulièrement mise à jour par l'employeur.
3. **Transverse :** celle-ci concerne les flux d'informations des salariés entre eux. L'employeur pourra ainsi s'appuyer sur un panel de salariés formés à ces changements conventionnels, qui souhaiteront participer à l'effort de sensibilisation de leurs pairs à l'acculturation de cet Avenant. L'employeur pourra également s'appuyer sur le Comité Social et Economique (CSE) s'il en existe un, pour relayer les informations utiles.

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. *Informer 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 ?*

Fiche n°2

Préparer, informer et mettre en œuvre

Rende-vous page 32 pour découvrir un modèle de retroplanning

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*
- Informer 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 1er bulletin une note informative 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

Intégrer la démarche...

Les mots-clés du nouvel avenant

PLURIVALENCE
Qu'elle soit verticale ou horizontale, elle qualifie le fait pour un salarié d'exercer des activités relevant de fonctions différentes ou de groupes différents de la classification

CLASSIFICATION
C'est le système qui permet d'établir une hiérarchie professionnelle au sein des emplois de la branche. Quatre critères permettent d'établir un coefficient rattaché à un groupe : l'autonomie, la responsabilité, la technicité et le relationnel.

RECONSTITUTION DE CARRIÈRE
Les nouveaux embauchés pourront, à compter du 1er janvier 2022, valoriser leur parcours selon trois critères : l'ancienneté dans la branche, l'ancienneté dans le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) et l'ancienneté dans le secteur public ou privé.

INDEMNITÉ DE MAINTIEN DE SALAIRE
L'indemnité de maintien de salaire permet de garantir une rémunération identique au salarié en cas de changement de groupe lors de l'application de la nouvelle grille de classification.

MAÎTRISE PROFESSIONNELLE
Véritable montée en compétences du salarié, elle peut être formative (suivi d'une formation/certification), personnelle (nouvelle compétence acquise) ou organisationnelle (adaptation à des enjeux propres à la structure).

GROUPE & CATÉGORIES
Dix groupes composent désormais la grille générale de classification, allant de A à K. Ceux-ci se répartissent dans trois catégories socio-professionnelles (Employés, Techniciens & agents de maîtrise et Cadres).

DOUBLE VALEUR DE POINT
La constitution de la rémunération est établi suivant deux valeurs, V1 et V2 qui évolueront séparément

Avant / après l'Avenant n°182

Les dispositifs qui n'existent plus

Déroulement de carrière

Statut «Assimilé cadre»

Les dispositifs qui perdurent

Modalités de définition de la plurivalence précisées

Les points d'ancienneté sont attribués tous les ans au lieu de tous les 2 ans

Modalités de reconstitution de carrière élargie

Prime de coupure

Indemnité de temps partiel

Groupes de classification

Les nouveaux dispositifs

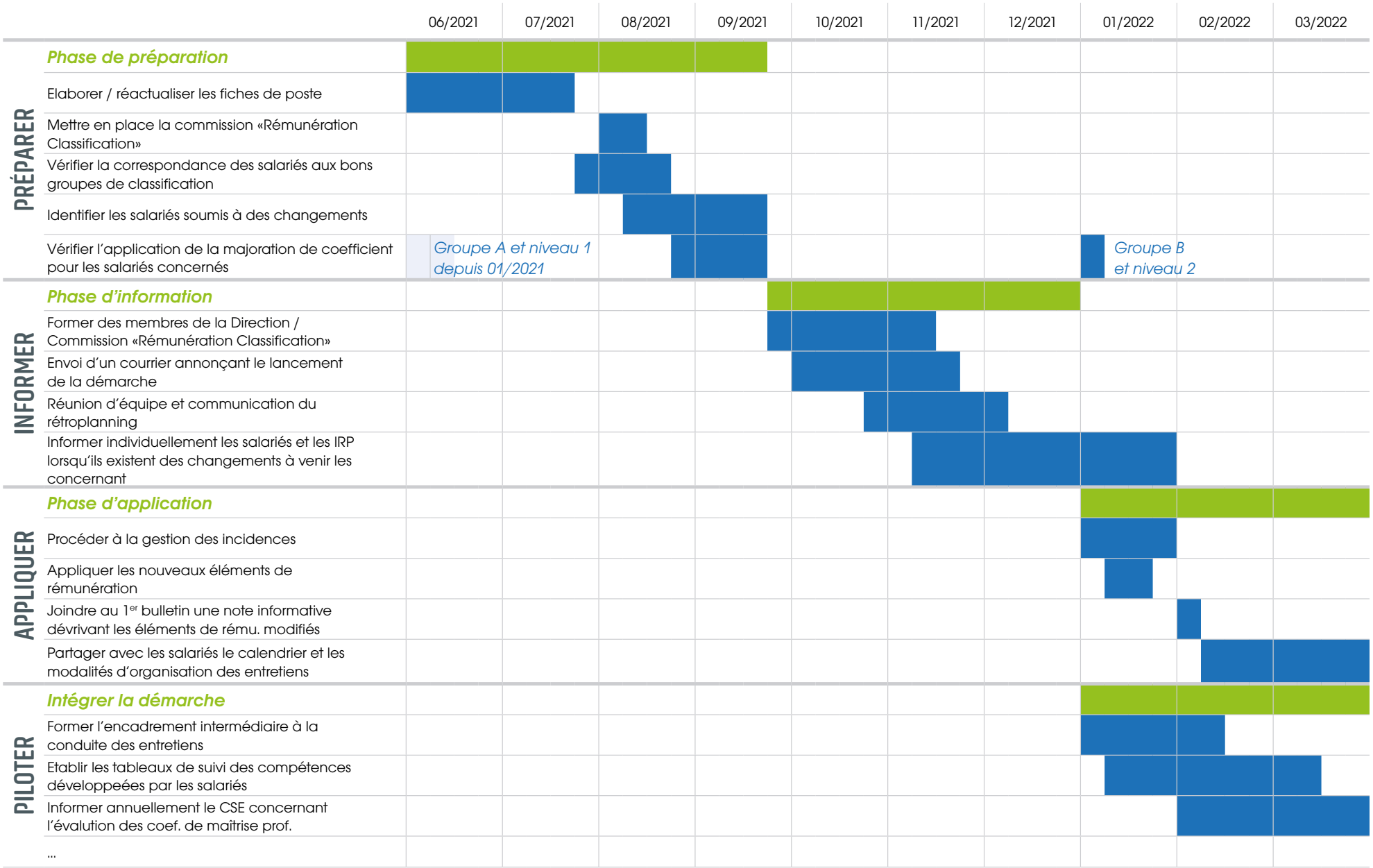
Valorisation des groupes A, B et des niveaux 1 et 2

Une rémunération calculée selon deux valeurs du point : V1 et V2

Majoration liée à la maîtrise professionnelle

Ajout de 2 groupes

Exemple de rétroplanning



Trame de plan d'action pour définir « Qui fait quoi ? »

N°	LES ÉTAPES / LES ACTEURS	DIRECTION	COMMISSION CLASSIFICATION	RESPONSABLES HIÉRARCHIQUES	CSE	SALARIÉS
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

Trames de courriers et d'outils pour accompagner les différentes étapes de la mise en œuvre de l'Avenant n°182

Exemple de courrier annonçant la démarche auprès de l'équipe

DISPONIBLE EN FORMAT WORD

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Les partenaires sociaux de la branche ECLAT ont procédé à une rénovation globale du système de classification et de rémunération, par la signature d'un avenant à la Convention Collective - l'Avenant n° 182 - le 1er octobre 2020.

Si certains de ces changements ont déjà été appliqués, la plus grande partie des éléments négociés entreront en vigueur le 1er janvier 2022. Nous mettons à votre disposition un guide d'application ainsi qu'un livret de parcours professionnel qui vous permettront de vous familiariser avec ces nouvelles dispositions.

En résumé, cet avenant prévoit :

- La valorisation des groupes A & B ;
- Une évolution de la rémunération du fait de l'ancienneté ;
- Une meilleure prise en compte de la maîtrise professionnelle ;
- La reconnaissance des situations remarquables d'emploi ;
- La prise en compte de la réalité des postes dans la grille de classification ;
- La reconstitution de carrière ;
- L'instauration d'une double valeur de point.

(le cas échéant) Afin de préparer la mise en application de ces changements, une commission «rémunération et classification» a été constituée. Composée de MM....., elle aura pour mission : d'étudier la correspondance des postes aux nouveaux groupes de classification, de définir le rétroplanning des actions à mener et de procéder à la gestion des incidences liées à l'application de l'avenant, définir les modalités d'information des salariés concernés individuellement par ces changements.

Pour rappel, votre rémunération au 1er janvier 2022 ne pourra être inférieure à celle que vous percevez actuellement.

Une réunion d'équipe sera organisée le *« jour / mois / heure / lieu »*, visant à vous présenter le rétroplanning du travail qui sera engagé en amont du 1er janvier 2022 et répondre à vos questions.

Nous nous tenons à votre disposition pour toute information complémentaire et vous souhaitons une bonne prise en main des documents qui vous sont fournis en complément de ce courrier.

Bien cordialement,

Signature

Trames de courriers et d'outils pour accompagner les différentes étapes de la mise en œuvre de l'Avenant n°182

EXEMPLES DE LETTRES SUITE À L'ÉTUDE DES POSITIONNEMENTS DE CLASSIFICATION PAR LA COMMISSION

DISPONIBLE EN FORMAT WORD

Cas de figure 1

(Lorsque le positionnement n'est pas modifié)

Madame, Monsieur,

Faisant suite à notre communication du « date » sur la mise en oeuvre de la nouvelle grille classification, et au terme de l'étude menée par la commission « rémunération et classification », nous avons le plaisir de vous annoncer que l'emploi de « ..... » que vous occupez est positionné à son juste niveau de classification.

Bien cordialement,

Cas de figure 2 *(Lorsque le positionnement est modifié pour un groupe supérieur)*

Madame, Monsieur,

Faisant suite à notre communication du « ... » sur la mise en oeuvre de la nouvelle grille de classification, et au terme de l'étude menée par la commission « rémunération et classification », nous avons le plaisir de vous annoncer que l'emploi de « ..... » que vous occupez est désormais positionné au groupe dont le coefficient est ....., soit ..... de plus que le coefficient actuel.

Nous vous ferons parvenir une proposition d'avenant à votre contrat de travail permettant d'intégrer cet élément. Un délai de réflexion de ..... semaines vous sera laissé, au terme duquel vous nous ferez part de votre décision.

Bien cordialement,

Cas de figure 3

(Lorsque le positionnement est modifié pour un groupe supérieur, alors que le salarié dispose de points complémentaires amenant à un coefficient supérieur au groupe)

Madame, Monsieur,

Faisant suite à notre communication du « ... » sur la mise en œuvre de la nouvelle classification, et au terme de l'étude menée par la commission « rémunération et classification », nous avons le plaisir de vous annoncer que l'emploi de « ... » que vous occupez est désormais positionné au groupe « ... » dont le coefficient est « ... ».

Votre rémunération actuelle étant composé de points liés au coefficient du groupe ainsi que de points complémentaires (pour mémoire : Points du groupe actuel : ...

Points complémentaires actuels : ...), et le rattachement au nouveau groupe reconnaissant une partie de ces points complémentaires, votre nouvelle rémunération sera donc composée de la manière suivante :

Points du nouveau groupe : ...

Nouveaux points complémentaires (total points actuel + complémentaires - points du nouveau groupe) : ...

Nous vous ferons parvenir une proposition d'avenant à votre contrat de travail permettant d'intégrer cet élément. Un délai de réflexion de « ... » semaines vous sera laissé, au terme duquel vous nous ferez part de votre décision.

Bien cordialement,

ÉLÉMENTS LIÉS À L'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Avenant au contrat de travail n°2

Dans le cadre de l'application de l'avenant n° 182 du 1er octobre 2020 de la convention collective nationale ECLAT relatif au système de rémunération, et au terme de l'étude menée par la commission «rémunération et classification», les articles du contrat de travail de M..... relatifs à ..... sont remplacés par les disposition suivantes :

Article xx :

- Indiquer les nouvelles dispositions (exemple Rattachement au groupe ... et coefficient ...)

Article xxx :

- Indiquer les nouvelles dispositions ...

Cet avenant prend effet à la date du...

Signature des 2 parties

Modèle de fiche récapitulative servant à notifier au salarié son nouveau positionnement issu de l'Avenant n°182

Document à communiquer au salarié dans le dernier trimestre 2021 et au plus tard avec le premier bulletin de salaire de 2022.

MODÈLE TEMPS PLEIN

M _____

Par application de l'Avenant n° 182 de la Convention Collective Eclat (ex-Animation) dont les dispositions prennent effet au 1er 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 : _____

DISPONIBLE EN FORMAT EXCEL

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

**V1 ou V2 au choix de l'employeur*

Fiche n°8 - bis

Modèle de fiche récapitulative servant à notifier au salarié son nouveau positionnement issu de l'Avenant n°182

Document à communiquer au salarié dans le dernier trimestre 2021 et au plus tard avec le premier bulletin de salaire de 2022.

MODÈLE TEMPS PARTIEL

M _____

Par application de l'Avenant n° 182 de la Convention Collective Eclat (ex-Animation) dont les dispositions prendront effet au 1er 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 : _____

			durée hebdo		Salaire mensuel brut
Salaire de base	(247 points	X (V1)	x	/35	+ €
	+ (points - 247)	X (V1)	x	/35	+ €
Le cas échéant, Indemnité de maintien de salaire *(si changement de groupe suite à la nouvelle grille)*	points	X (V1)	x	/35	+ €
Nombre de points de reconstitution de carrière	points	X (V1)	x	/35	+ €
Points d'ancienneté acquis au 31.12.2021	points	X (V1)	x	/35	+ €
Prime de coupure	3 points	X (V1)	x	/35	+ €
Prime en cas de plurivalence	points	X (V1)	x	/35	+ €
Points de déroulement de carrière acquis au 31.12.2021	points	X (V1)	x	/35	+ €
Indemnité de temps partiel si durée inférieure à 24h/sem	7 points	X (V2)			+ €
Points attribués volontairement par l'employeur, hors dispositions CCN	points	X V1 ou V2*	**		+ €
TOTAL MENSUEL BRUT					+ €

DISPONIBLE EN FORMAT EXCEL

*V1 ou V2 au choix de l'employeur. ** Modalités d'application au choix de l'employeur

Trame de fiche de poste

DISPONIBLE EN FORMAT WORD

FICHE DE POSTE

Intitulé de l'emploi

NOM DE L'ASSOCIATION

MISSION ET FINALITÉ DE L'EMPLOI

Quel est le sens du poste ?
En quoi contribue-t-il au fonctionnement de l'organisation ?

SECTEUR / SERVICE

DOMAINES D'ACTIVITÉS / ACTIVITÉS

Que fait-on dans ce poste ?

POSITION DANS L'ORGANIGRAMME

Le cas échéant, indiquer également les rattachements fonctionnels

SPÉCIFICITÉS DU POSTE

Exigences ou sujétions particulières liées au poste
(exemple : Permis B pour déplacements)
Rythme de travail (exemple : travail en décalé

POSITIONNEMENT DU POSTE ET PERSPECTIVES

Évolutions possibles du poste

CLASSIFICATION

COMPÉTENCES / CAPACITÉS REQUISES

Ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être requis dans l'emploi

MOYENS MIS À DISPOSITION

Moyens mis à disposition du salarié lui permettent la réalisation de ses missions

RÉDACTION ET MISE A JOUR

Date de réalisation du descriptif de poste / Date de mise à jour
Pris connaissance par le salarié le :

6.
GLOSSAIRE

Glossaire

- **Action de formation :** La loi définit désormais l'action de formation comme « un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel ». Il s'agit d'opérer un transfert de compétences au profit du salarié concerné par cette action.

- **Compte Personnel de Formation (CPF) :** Compte à disposition de tout actif, lui permettant de bénéficier de formations certifiantes ou diplômantes, qui peuvent intervenir tout au long de la carrière. Il remplace l'ancien Droit individuel à la formation (DIF).

- **Formation professionnelle continue :** Inscrite dans l'article L6311-1 du Code du Travail, la formation professionnelle continue est une obligation pour l'employeur.

- **Qualification professionnelle :** Reconnaissance des compétences mises en œuvre dans l'emploi, le plus souvent définies dans une convention collective ou un accord de classification des emplois.

- **Plan de développement des compétences :** (Ex-plan formation) Etabli par l'employeur, il vise à adapter, renforcer ou développer l'adéquation entre les compétences des salariés et l'emploi qu'ils occupent, au vu notamment des évolutions technologiques, environnementales et socio-économiques. Cet outil accompagne et formalise l'obligation de formation de l'employeur.

- **Activités :** Ensemble cohérent de tâches ou séquences de travail finalisées, identifiées, organisées selon un processus logique.

- **Domaine d'activités :** Un ensemble d'activités principales, organisées entre elles de manière cohérente et a**vec une finalité.**

- **Compétence :** Combinaison de ressources et de comportements pertinents nécessaires à la gestion de situations professionnelles. Les compétences sont généralement regroupées au sein de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
  - **Savoir :** l'ensemble des connaissances théoriques, généralement acquises par l'éducation formelle (enseignement, formation).
  - **Savoir-faire :** issu de l'expérience et concerne la mise en œuvre d'un savoir pratique maîtrisé dans une réalisation spécifique.
  - **Savoir-être :** terme communément employé pour définir un savoir-faire relationnel, c'est-à-dire, des comportements et attitudes attendus dans une situation donnée. (Source : AFNOR)

- **Fiche de poste :** Formalise les missions et activités attribuées à un salarié. Composée de plusieurs rubriques telles que l'intitulé du poste, la position dans l'organigramme, les activités à effectuer, l'environnement de travail... Elle sert d'outil de communication pour faciliter le travail et la gestion des emplois.

- **Fonction :** Rôle caractéristique d'un élément, d'un organe dans un ensemble ; ce que doit accomplir une personne pour tenir son rôle. Renvoie aux attributions essentielles de l'emploi.

- **Mission :** Indique en quelques mots la raison d'être ou la finalité d'un poste ou d'une activité ; met en évidence le « sens ».

- **Poste de travail :** Unité élémentaire de la division du travail. Ensemble ordonné d'activités et de tâches effectuées par un individu en particulier, au sein d'une structure donnée.

- **Tâche :** Opération élémentaire pour réaliser une activité. La tâche s'inscrit dans un enchaînement chronologique d'opérations nécessaires à l'exercice de l'activité.

Glossaire

- **Employabilité :** Fait pour un salarié de disposer de compétences lui permettant de retrouver à tout moment un emploi, à l'intérieur ou l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et conditions raisonnables. L'employabilité est alimentée par différents leviers : formation, mobilité professionnelle ou géographique...

- **GEPP** (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) (ex-GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) : Outil RH qui permet d'évaluer les besoins en ressources humaines de l'entreprise (effectif, compétences, coûts) pour ensuite anticiper et planifier la stratégie d'entreprise.

- **Mobilité interne :** concerne les changements de poste et les promotions d'un salarié au sein d'une entreprise. Elle peut émaner du salarié ou être pilotée par l'employeur.

- **Plurivalence horizontale :** Fait, pour un salarié, d'exercer de manière temporaire ou permanente une fonction principale et une fonction accessoire dans un même groupe de classification.

- **Plurivalence Verticale :** Fait, pour un salarié, d'exercer plusieurs fonctions relevant de deux groupes de classification différents, de manière temporaire ou permanente.

- **Poly-compétences :** Capacité vérifiée à tenir complètement, de manière discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes relevant d'un autre métier et/ou domaine d'activité.

- **Projet professionnel :** Expression de la projection de la situation professionnelle d'un salarié dans le futur, assortie des moyens pour y parvenir.

- **CSE :** Le Comité Social et Economique (CSE) est une instance unique de représentation du personnel composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre de membres fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- **Economie Sociale et Solidaire (ESS) :** Désigne un ensemble d'entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale. Ces entreprises adoptent des modes de gestion démocratiques et participatifs et proscrivent le profit individuel.

éclat

BRANCHE

des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs,
et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale
et environnementale, au service des Territoires