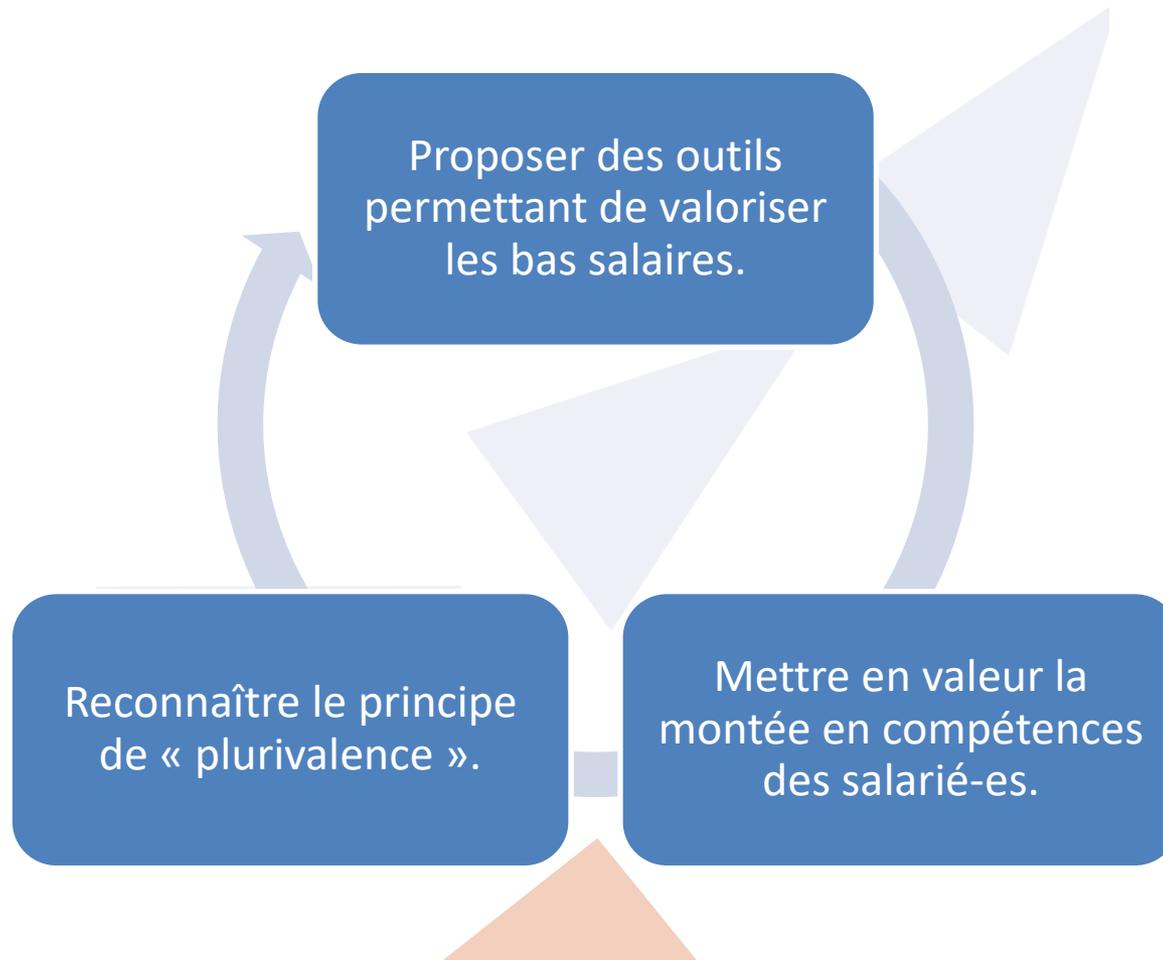


GUIDE EXPLICATIF AVENANT 182

OBJECTIFS PRINCIPAUX



LES NOUVEAUTÉS APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2022

Valorisation des bas salaires :
Groupe B et Professeurs du Niveau
2 augmentent de 2 points

Création de deux nouveaux groupes
et disparition de la notion d'assimilé
cadre,

2 points d'ancienneté chaque
année,

Suppression du déroulement de
carrière,

Prise en compte de la maîtrise
professionnelle,

Reconnaissance de la poly
compétence verticale et horizontale
par des indemnités spéciales,

Progressivité de la grille de
classification par la prise en compte
de la réalité des postes,

Nouvelle modalité de
reconnaissance de la reconstitution
de carrière : expérience sur un
emploi de nature similaire en
dehors de l'ESS pris en compte,
avant embauche et dans la limite de
40 points,

La double valeur du point, valeur
qui devient pluriannuelle.

2 VALEURS

Négo
Branche
triennale

V1 qui s'applique au
coefficient minimal de
branche

NAO
Branche

V2 qui s'applique aux
points au-delà.

Pour l'instant $V1 = V2$ et
ce dès le 1^{er} janvier mais
les valeurs seront
susceptibles d'évoluer à
la suite des négociations.

2 VALEURS

Valeur	01/01/2022	01/01/2023	01/01/2024
V1	6,45 €	6,53€	6,61€
V2	6,37€	En attente négo de la branche	En attente négo de la branche

Exemple Le salaire de base est calculé ainsi :

Ex : pour un salarié à l'indice 300

2 valeurs de point :

V1 = 6,45 €

V2 = 6,37 €

Salaire = 247 pts x V1 + (300-247) x V2

VALORISATION DES BAS SALAIRES SUR LA V1

Groupe A et niveau 1 :
de 245 à 247 points
(déjà appliqué dès le
1^{er} janvier 2021).

Groupe B et niveau 2 :
de 255 à 257 points
(dès le 1^{er} janvier
2022)

CRÉATION DE DEUX NOUVEAUX GROUPES

Création de deux nouveaux groupes ce qui décale la classification :

- groupe E coefficient 325 (ex 350)
- groupe J coefficient 500.

Statut d' « assimilé cadre »
supprimé :

- Ouvrier-ères et employé-es : groupes A et B
- Technicien-nes et Agent-e de maîtrise : C à F, niveau 1 et 2
- Cadres : G à K

PRIME DE RECONSTITUTION DE CARRIÈRE

A l'embauche
Et dans la limite
de 40 pts

	Expérience réalisée	Condition	Nombre de points attribués par année entière
ESS	Au sein d'une structure appliquant la CCN « Eclat »	Peu importe le poste	2 points
	Au sein d'une structure de droit privé à but non lucratif : secteur de l'ESS hors Eclat	Peu importe le poste	1 point
Hors ESS	Au sein d'une structure dans le secteur privé ou public	Emplois de même nature que celui pour lequel le salarié a été embauché	1 point

PRIME D'ANCIENNETÉ (DÉJÀ APPLIQUÉ À LA FD 75)

Les points d'ancienneté sur la V1 :

- 2 points à l'issue de 12 mois de travail effectif (date d'embauche)

PRIME DE COUPURE

La prime de coupure V1 :

- attribution de 3 points par mois en cas de coupure journalière de plus de 2 heures, ou en cas de plusieurs coupures

PRIME EN CAS DE PLURIVALENCE

v2

Poly-compétence : situation dans lesquelles l'emploi comporte des missions/tâches relevant de groupes de classification distincts.

- **La plurivalence verticale** : exercice des fonctions relevant de deux groupes distincts de classification.
- **La plurivalence horizontale** : exercice d'une fonction principale et une accessoire dans le même groupe de classification.

Réservée aux non cadres

PRIME EN CAS DE PLURIVALENCE

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-e 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-e bénéficie d'une indemnité égale à la moitié de la différence de point entre les coefficients , le temps de la mission.
Plurivalence horizontale	En cas d'affectation sur 2 emplois différents de même niveau : le salarié-e ne bénéficiera pas d'indemnité .

SUPPRESSION DU SYSTÈME DE POINTS DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

V2

Les mécanismes liés aux parcours professionnels remplacent ce système

les points précédemment acquis seront figés sur une ligne de paie « déroulement de carrière ».

2 nouvelles dispositions :

- Plurivalence verticale : correspond à l'exercice de fonctions relevant de 2 groupes distincts de classification.
- Plurivalence horizontale : correspond au cas du salarié occupant une fonction principale et une fonction accessoire dans son groupe de classification.
- Le renforcement de la maîtrise professionnelle.

L'ENTRETIEN DE MAÎTRISE PROFESSIONNELLE

Rencontre obligatoire tous les 4 ans entre le salarié-e et son-sa supérieur-e hiérarchique pour faire un bilan sur :

- La formation professionnelle
- le développement des compétences en lien avec le poste occupé (acquisition d'un niveau de maîtrise, de nouvelles compétences professionnelles)
- l'impact sur les compétences de nouveaux enjeux structurants

L'employeur définit les indicateurs permettant l'évaluation et les communique aux salarié-e et au CSE.

La valorisation s'applique par une majoration du coefficient du groupe de rattachement du-de la salarié-e, il faudra transformer le résultat de l'évaluation du-de la salarié-e en un coefficient de majoration.

Ex : si le-la salarié-e est au groupe D, bénéficie d'une valorisation au taux de 1.5%, son coefficient à $300 \times 1.5\% = 304.5$ arrondi à 305 points.

LA PRIME DU TEMPS PARTIEL

(AVENANT 163)

V2

Indemnité qui intervient lorsque la durée contractuelle est inférieure à 24h,

Fixée à 7 points pour tous les salarié-es concerné-es (hors AT et professeur-es).

Prime non proratisée selon les heures travaillées du-de la salarié-e.

LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

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

Groupes	Catégories socio-professionnelles	Coefficient
A	Employé-es	247
B		257
C	Technicien-nes/Agent-es de maîtrise	280
D		300
E		325
F		350
G		375
H	Cadres	400
I		450
J		500
K	Cadres Dirigeant	Rémunération négociée

DÉFINITION DES 2 NOUVEAUX GROUPES

Groupe E, coefficient 325 :

Adaptation, contrôle ponctuel du hiérarchique / Dispose d'un budget prédéterminé et est partie prenante dans la coordination : élaboration de procédures et prise en charge de salariés. Contrôle leur action / Ensemble d'activités qu'il faut connaître pour réaliser sa fonction : cumul savoirs, savoirs faire, savoir être / Présenter et défendre les positions de l'association auprès d'interlocuteurs extérieurs.

Groupe J, coefficient 500 :

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

ARBITRAGES : VÉRIFIER LA BONNE AFFECTATION DES SALARIÉ-ES

v2

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 :

bénéficie 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.

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

ARBITRAGES : VÉRIFIER LA BONNE AFFECTATION DES SALARIÉ-ES

La réalité des tâches et le contenu de la fonction ont changé,

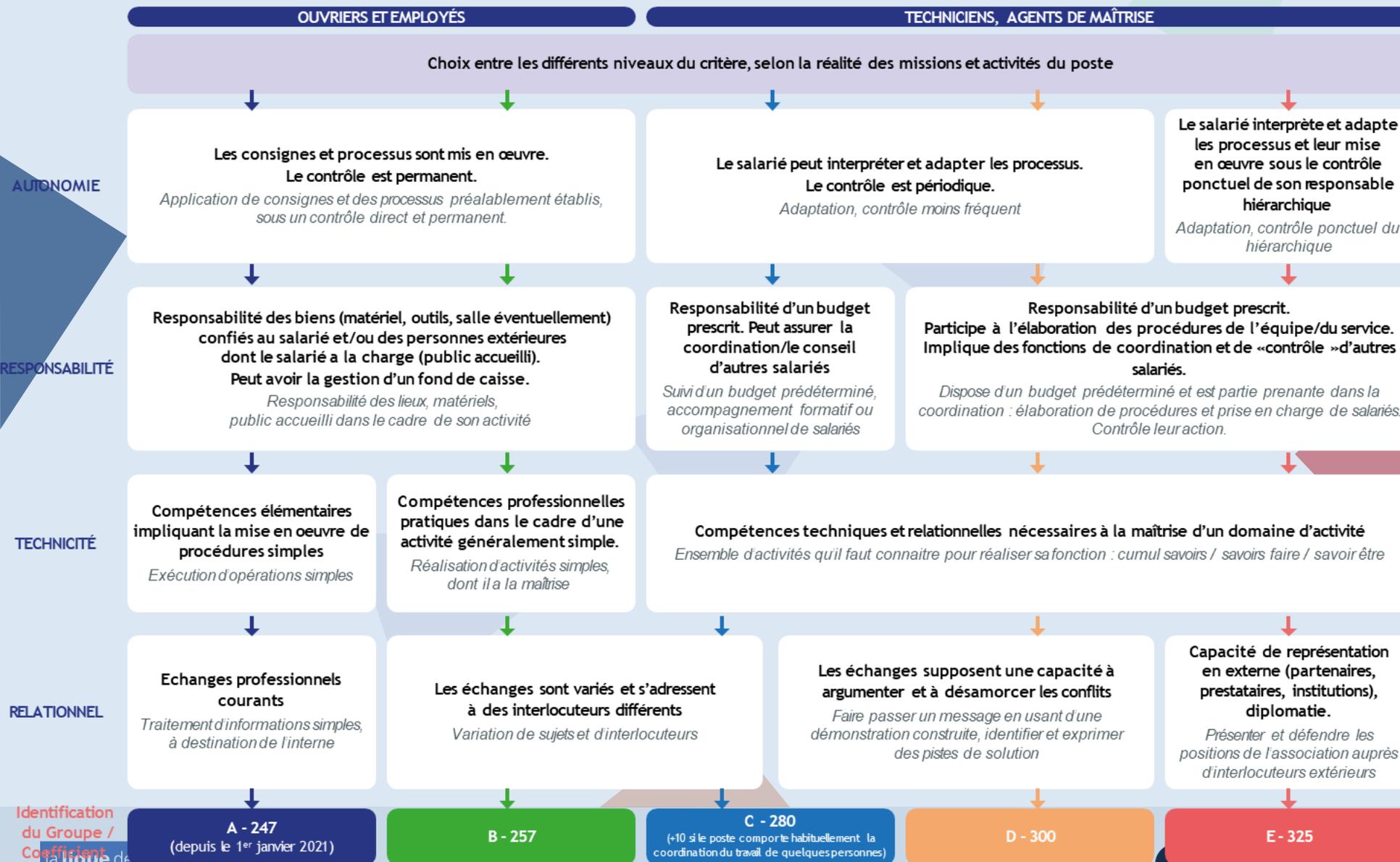
Changement de coefficient = modification d'un élément essentiel du contrat de travail = un avenant au contrat de travail pour formaliser la nouvelle situation.

v2

Dans le cas où le changement aboutit à un **coefficient d'un groupe inférieur pour le salarié** : 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..

Dans le cas où le changement aboutit à un **coefficient d'un groupe supérieur pour le salarié** = avenant pour modifier le groupe de rattachement, le coefficient et donc la rémunération.

Un outil pour identifier le groupe et le coefficient



Un outil pour identifier le groupe et le coefficient

TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE

CADRES

CADRE DIRIGEANT

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

AUTONOMIE

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

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

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

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

RESPONSABILITÉ

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

Élabore les cadres / porte une responsabilité hiérarchique

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

Endosse la responsabilité de la structure auprès de tiers

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

Salarié répondant à la définition légale et jurisprudentielle de cadre dirigeant

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

TECHNICITÉ

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

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

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

Anticiper et stimuler le changement

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

Intervenir sur le plan stratégique

RELATIONNEL

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

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

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

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

Identification du Groupe / Coefficient

F - 350

G - 375

H - 400

I - 450

J - 500

K



POUR PLUS D'INFOS

Fanny CHARPENTIER
fcharpentier@ligueparis.org

Intraligue

<https://branche-eclat.fr/>

Permanences RH : celle de novembre sera exclusivement dédiée à l'avenant 182 (dates et lieux sur Intraligue)