

AVENANT n°182 du 1^{er} Octobre 2020 à la convention collective nationale ÉCLAT (*ex-Animation*) relatif au système de rémunération

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT (ex-animation) font le constat que les dispositions conventionnelles de rémunération existantes se heurtent aujourd'hui à des difficultés d'adaptation et de prise en compte de situations professionnelles spécifiques émergentes. Ces dernières sont devenues ou deviendront des situations courantes qui nécessitent une réponse conventionnelle adaptée.

C'est sur la base de ce constat partagé que depuis plus d'un an un groupe de travail paritaire a mené des réflexions pour répondre à plusieurs objectifs : augmenter et valoriser les bas salaires, valoriser certaines situations remarquables d'emploi mais aussi l'évolution professionnelle du salarié tout au long de son parcours, enfin actualiser la grille de classification.

C'est pour répondre à l'ensemble de ces objectifs que plusieurs mesures ont été introduites dont l'instauration d'une double valeur de point, la mise en place de nouveaux éléments de rémunération afin de reconnaître les situations remarquables d'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés, et enfin la révision pour partie la classification afin qu'elle soit plus cohérente aux réalités d'emplois actuels. Toutes ces mesures ont été négociées de manière globale engendrant notamment la suppression du déroulement de carrière.

Les impacts étant divers et nombreux, les partenaires sociaux n'ont souhaité prévoir une entrée en vigueur du présent avenant qu'au 1er janvier 2022 permettant ainsi d'accompagner au mieux les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la Branche ÉCLAT face à ces changements.

TITRE I : Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (*ex-Animation*). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L2261-23-1 du Code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

TITRE II : Système de rémunération

Le présent titre annule et remplace l'article 1.7.1 de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT et devient comme suit :

Article 1.7.1 : Calcul de la rémunération

Article 1.7.1.1 : Principes généraux de la double valeur de point

A compter du 1^{er} janvier 2022, il est institué deux valeurs de point pour déterminer la rémunération du salarié, à savoir :

- Une valeur de point dite « **V1** », qui s'applique au coefficient minimal de branche. Ce coefficient minimal de Branche correspond au nombre de points du groupe A de la classification de la Branche ÉCLAT (*Ex-animation*). Ainsi cette valeur de point 1 (V1) détermine le montant du salaire minimum conventionnel de Branche.
- Une valeur de point dite « **V2** », qui valorise tous les points correspondant au groupe de classification concerné, supérieurs au coefficient minimal du groupe A.

Chacune des deux valeurs de point est ouverte à négociation chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Article 1.7.1.2 : Valeurs de point et principe d'évolution

Article 1.7.1.2.1 Les valeurs de point

A compter de la date de signature:

- La valeur de point 1 (V1) est fixée à 6,32 €.
- La valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,32 €.

Article 1.7.1.2.2 Principe d'évolution des valeurs de points

A compter de 2022, la négociation collective prévoira systématiquement l'évolution de la valeur du point V1 sur trois années successives, avec prise d'effet au 1^{er} janvier de chaque année. Les valeurs négociées seront susceptibles de faire l'objet de révisions au cours de cette période triennale.

La valeur du point V2 sera négociée et définie annuellement dans le cadre de la négociation salariale annuelle obligatoire.

Article 1.7.1.3 : Rémunération

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle résulte du coefficient conventionnel affecté à chaque groupe et des éléments complémentaires, tels que notamment, les points d'ancienneté, et toutes autres primes qu'elles soient exprimées en points ou non, etc... Les éléments exprimés en points sont alors valorisés par une des valeurs de point prévues à l'article 1.7.1.2.

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 de point 1 (V1).
- Une partie, qui correspond à la différence entre le coefficient affecté au groupe ou niveau concerné et le coefficient minimal du groupe A multiplié par la valeur de point 2 (V2).

Ainsi, le calcul du salaire conventionnel brut du salarié est le suivant :

Salaire conventionnel Brut = (coefficient du groupe A) x V1+ (coefficient du groupe ou niveau – coefficient du groupe A) x V2.

Ce salaire conventionnel brut est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

Pour les salariés des groupes A à J, ainsi que pour les niveaux 1 et 2 de la grille spécifique prévue par l'article 1.4 de l'annexe 1 de la CCN, le salaire conventionnel doit figurer, *au prorata* du temps de travail rapporté au temps plein, sur une ligne distincte du bulletin de paye.

b) Les autres éléments de la rémunération

La rémunération se compose du salaire conventionnel et d'autres éléments tels que les points d'ancienneté, les primes de coupures, les primes de reconstitution de carrière, etc...

Chaque élément de la rémunération devra faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Sauf pour l'ancienneté ou stipulation expresse au sein de la CCN ÉCLAT et de ses avenants, c'est la valeur de point dite V2 qui s'applique par défaut aux autres éléments de rémunération exprimés en points.

c) Egalité femmes- hommes

Aucune différenciation ne doit être appliquée entre les salaires versés aux femmes et aux hommes, selon le principe « à travail égal, salaire égal ».

TITRE III : Evolution de la rémunération

Le présent titre annule et remplace les articles 1.7.2 à 1.7.7 de l'annexe I de la CCN ECLAT. Par ailleurs, il supprime l'article 1.3 de ladite annexe.

Au cours de son parcours professionnel au sein de la structure, la rémunération d'un salarié peut être amenée à évoluer, et notamment du fait :

- Du temps de présence au sein de la structure, qui est alors valorisé par l'attribution des points d'ancienneté ;
- Du niveau de maîtrise professionnelle de son poste par le salarié, qui est alors valorisé suite à un entretien, par une évolution du salaire conventionnel ;
- De situations d'emploi, amenant le salarié à gérer des contraintes spécifiques, correspondant à des situations remarquables d'emplois. Ce sont alors ces situations qui doivent être valorisées par une indemnité particulière. ;
- D'un changement de groupe dans la classification ;
- D'indemnités prenant en compte l'évolution de la situation personnelle du salarié, prime de coupure, d'intermittence, familiale... ».

Article 1 : Evolution de la rémunération du fait de l'ancienneté

L'article 1.7.2 intitulé « prime d'ancienneté » est annulé et remplacé comme suit :

Article 1.7.2 : Evolution de la rémunération du fait de l'ancienneté

Tous les salariés bénéficient de points supplémentaires liés à l'ancienneté.

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d'embauche.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté court à partir du premier jour du contrat à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté de 2 points après 12 mois de travail effectif ou assimilé. Cette prime est augmentée de 2 points après chaque période de 12 mois.

Pour la rémunération de la prime d'ancienneté, c'est la valeur de point dite V1 qui s'applique.

Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de points d'ancienneté que les salariés à temps plein. La rémunération de ces points est alors proratisée selon la durée de travail du salarié à temps partiel.

Article 2 : Evolution de la rémunération du fait d'un renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste au sein de la structure par le salarié

Il est instauré un article 1.7.3 intitulé « valorisation du fait du renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste au sein de la structure par le salarié » au sein de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT:

Article 1.7.3 : Valorisation du fait du renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste au sein de la structure par le salarié

Article 1.7.3.1 : Objet

Au cours de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise, les salariés sont amenés à consolider et/ou développer des compétences au sein de leur poste de travail. Afin de reconnaître ces évolutions, il est institué la mise en place d'entretien périodique pouvant donner lieu à une valorisation du salaire conventionnel.

Article 1.7.3.2 : Modalités d'évaluation

Afin d'évaluer ces évolutions comme l'acquisition d'une nouvelle compétence ou une meilleure maîtrise de compétences détenues, un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique devra avoir lieu. Ce dernier devra se tenir tous les quatre ans. Il devra être formalisé par un écrit.

Pour les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur de cet avenant, le premier entretien relatif à la valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle devra se tenir à la date anniversaire d'ancienneté correspondant à un multiple de 4 années depuis l'embauche.

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 :

- **« La formation professionnelle » :**
 - Le suivi d'une action de formation professionnelle en vue d'une évolution professionnelle en interne.
 - 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 développement des compétences en lien avec le poste occupé » :**
 - Acquisition d'un niveau de maîtrise / d'expertise supérieur d'une (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.

- **« 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.

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

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

Article 1.7.3.4 : Montant de la valorisation et modalités d'octroi

Dans la mesure où cette valorisation vise à reconnaître un renforcement de la maîtrise professionnelle au sein du poste de travail, cette dernière s'effectue par l'application d'un taux de majoration sur le coefficient du groupe de rattachement, aboutissant à un nouveau coefficient pour le salarié.

Par exception, à l'issue du premier entretien, l'octroi d'une valorisation est de droit. Celle-ci ne pourra être inférieure à 1% du coefficient du groupe de rattachement du salarié.

Lors des entretiens suivants, l'octroi d'une valorisation correspond, le cas échéant, à un taux de majoration du coefficient du groupe de rattachement décidé librement par l'employeur.

Le salarié ne peut se voir refuser une évolution de son coefficient du groupe de rattachement après deux entretiens consécutifs n'ayant donné lieu à aucune valorisation. Dans ce cas, le salarié doit bénéficier d'une valorisation qui ne pourra être inférieure à 1% de son coefficient de groupe de rattachement.

Pour les salariés à temps partiel, le taux de majoration s'applique également sur le coefficient du groupe de rattachement. C'est alors la rémunération qui est proratisée par rapport à leur durée de travail.

Pour toute valorisation en application de cet article, qui aboutit à un nouveau coefficient avec une décimale, il conviendra d'arrondir au point supérieur.

En cas de changement de groupe, ce pourcentage attaché à la maîtrise professionnelle d'un poste ne s'applique plus sauf si le nouveau classement implique un coefficient inférieur, le coefficient le plus favorable sera alors retenu.

Article 1.7.3.5 : Remise d'un livret de parcours professionnel au salarié

Afin de permettre à l'employeur et au salarié d'assurer le suivi de la valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle un livret de parcours professionnel au sein de l'entreprise sera remis au salarié. Il permettra à chacune des parties de s'y référer lors de l'entretien périodique.

Afin d'accompagner les employeurs et les salariés dans la mise en œuvre de ces dispositions, les partenaires sociaux établiront ce livret de parcours professionnel au plus tard pour le 1er janvier 2022. Pour ce faire, les travaux débuteront dès le second semestre 2020.

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

Il est instauré un article 1.7.4 intitulé « Indemnités liées au contexte de l'emploi » au sein de l'annexe 1 de la CCN ÉCLAT:

Article 1.7.4: Indemnités liées au contexte de l'emploi

Article 1.7.4.1 : Objet

Certaines situations remarquables d'emploi nécessitent d'être mieux prises en considération notamment au niveau de la rémunération sans pour autant qu'elles impliquent un changement de groupe. Il est ainsi défini au sein du présent texte deux situations, ce qui n'exclut pas, pour les entreprises la faculté de reconnaître en complément d'autres situations remarquables et ainsi prévoir des indemnités de sujétions particulières.

Pour valoriser ces situations remarquables d'emploi, il est instauré une indemnité intitulée « indemnité liée au contexte de l'emploi » au sein de la CCN.

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

a) La plurivalence verticale :

Elle est entendue comme étant la situation dans laquelle le salarié exerce diverses activités relevant de deux groupes distincts de la classification.

Ainsi, lorsque le salarié est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer de manière permanente ou temporaire des activités qui relèvent de qualifications correspondant à un groupe supérieur au sien, dans ce cas le versement de l'indemnité doit être dû sous conditions suivantes :

- Si ces activités correspondant à un groupe supérieur sont inférieures à 20% du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel, dans ce cas le montant de l'indemnité est égal à la moitié du différentiel entre le coefficient du groupe supérieur et le coefficient du groupe de rattachement du salarié.

- Si la plurivalence verticale est supérieure à 20% du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel du salarié, il convient de distinguer la situation selon qu'elle est permanente ou temporaire :

- Si ces activités correspondant à un groupe supérieur sont exercées de manière permanente et sont supérieures à 20% du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel, dans ce cas, il conviendra d'appliquer l'article 1.2 de l'annexe 1 de

la CCN ECLAT donnant ainsi lieu au classement du salarié dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée.

- Si ces activités correspondant à un groupe supérieur sont exercées de manière temporaire et sont supérieures à 20% du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel, dans ce cas le montant de l'indemnité est égal au différentiel entre le coefficient du groupe supérieur et le coefficient du groupe de rattachement du salarié.

b) La plurivalence horizontale

Elle est entendue comme étant la situation où le salarié occuperait une fonction principale ainsi qu'une fonction accessoire dans le même groupe de la classification.

Ainsi, afin de valoriser la polyvalence permanente ou temporaire des fonctions accomplies par le salarié au sein de son groupe de rattachement, une indemnité sera due dès lors que la fonction accessoire représente au moins 20 % du temps de travail hebdomadaire ou annuel contractuel.

Le montant plancher de cette indemnité est égal à 2 % du coefficient du groupe de rattachement du salarié.

Cette valorisation ne se substitue pas aux heures complémentaires ou supplémentaires qui seraient éventuellement mobilisées pour réaliser cette mission.

Article 1.7.4.3: Conditions de versement

Dans la mesure où les indemnités liées au contexte d'emploi valorisent des situations remarquables d'emploi, ces dernières ne doivent être versées qu'à la condition que le salarié soit effectivement placé dans l'une de ces situations. Ainsi, dès lors que le salarié est confronté à une de ces situations, le versement de l'indemnité devra avoir lieu mensuellement et au prorata de la durée de travail contractuelle. Un avenant au contrat de travail devra être systématiquement formalisé.

Cette indemnité est due tant que le salarié se trouve dans la situation remarquable d'emploi décrite. Dès lors que cette situation cesse, l'indemnité n'est plus due.

Les indemnités liées au contexte de l'emploi concernent les salariés relevant du groupe A au groupe F.

Dans le cas où une entreprise aurait déjà valorisé une de ces situations, les valorisations prévues par le présent texte ne se cumulent pas. Dans ce cas, il conviendra de retenir la valorisation la plus favorable.

En cas de valorisation, il convient de l'indiquer sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

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

Article 4 : Valorisation de la rémunération du fait de la reconstitution de carrière à l'embauche

L'article 1.7.5 de l'annexe 1 de la CCN ECLAT est annulé et remplacé comme suit :

Article 1.7.5 : Reconstitution de carrière à l'embauche

Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dans la limite de 40 points, sera prise en compte immédiatement sur présentation de pièces justificatives (fiches de paye ou certificat de travail) selon les modalités suivantes :

- Ancienneté de branche : Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle.

Cette prime sera égale à deux points par année entière.

- Ancienneté dans l'Economie Sociale et Solidaire (associations, mutuelles et coopératives...) : Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle.

- Ancienneté dans un autre secteur privé ou public : Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle dès lors que le (les) emploi(s) précédemment occupé(s) est (sont) de même nature que celui pour lequel le salarié est recruté. Le versement de cette prime s'applique à compter des embauches au 1^{er} janvier 2022.

Les primes prévues au 2^{ème} et 3^{ème} tiret seront égales à un point par année entière.

Ces trois lignes peuvent figurer sur une même ligne du bulletin de salaire.

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

Article 5 : Suppression du déroulement de carrière

L'article 1.7.6 de l'annexe 1 de la CCN ECLAT est annulé et remplacé comme suit :

Article 1.7.6 : Déroulement de carrière

A compter du 1^{er} janvier 2022, le système de déroulement de carrière est supprimé.

Les points « déroulement de carrière » détenus antérieurement à cette date, par le salarié, restent acquis.

Ainsi, à compter de cette date, tous les salariés bénéficiant de points relatifs au déroulement de carrière conserveront ces points sur une ligne distincte de leur fiche de paie.

TITRE IV : La Classification

Ce titre annule et remplace les articles 1.5 et 1.6 de l'annexe 1 de la CCN comme suit :

Article 1 : Grille de classification

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 maîtrise 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		

			de l'équipe/du service. Implique des fonctions de coordination et de « contrôle » d'autres salariés.		
E	325	Le salarié interprète et adapte les processus et leur mise en œuvre sous le contrôle ponctuel de son responsable hiérarchique			Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
F	350	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.	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.	Compétences élargies impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention	Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
G	375				Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
H	400	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	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	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.	

I	450	<i>réalisé. Le contrôle s'effectue obligatoirement a posteriori.</i>	<i>de la structure dans tout ou partie de ces compétences.</i>	<i>Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe I, il détermine et pilote la stratégie de développement.</i>	
J	500	<i>Salariés qui détiennent la responsabilité de la définition des objectifs de la structure et de l'organisation du travail. Il doit détenir une délégation permanente de pouvoirs émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires</i>			
K	<i>Salarié répondant à la définition légale et jurisprudentielle de cadre dirigeant</i>				

Article 1.5.2 : Application aux salariés en poste au 1^{er} janvier 2022

Le groupe de classification étant déterminé en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié, il conviendra à la date d'entrée en vigueur du présent avenant de vérifier que le salarié en poste est correctement rattaché, en utilisant les définitions et critères de cette nouvelle grille.

En cas de changement de groupe, il conviendra de le formaliser par un avenant au contrat de travail.

Dans le cas où le salarié est rattaché à un nouveau groupe avec un coefficient inférieur à celui détenu à la date d'entrée en vigueur du présent texte, il conviendra de retenir ce nouveau coefficient et de le compléter par des points distincts afin de maintenir la rémunération du salarié. Dans ce cas, les points en compléments devront être valorisés par la valeur de point dite V2.

Article 1 .5.3 : Application particulière pour le groupe A

Par dérogation à l'article 1.5.1 de la CCN, le coefficient du groupe A fixé à 247 points entrera en vigueur dès le 1^{er} janvier 2021.

Article 1.5.4 : Grille spécifique de la CCN

Le présent article modifie l'article 1.4 de la CCN intitulé « grille spécifique » comme suit :

A compter du 1^{er} janvier 2021, l'indice de rémunération des animateurs techniciens est fixé à 247 points.

A compter du 1^{er} janvier 2022, l'indice de rémunération des professeurs est fixé à 257 points.

Article 2 : Définition des catégories

L'article 1.6 de l'annexe 1 de la CCN intitulé « Définition des catégories » devient comme suit :

Article 1.6 : Définition des catégories

Ouvriers et employés : groupes A et B

Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E, F; niveaux 1 et 2

Cadres : groupes G, H, I, J, K

Titre V : Principales certifications de la Branche

De manière à respecter le nouveau cadre national des certifications professionnelles, l'article 1.8.3 de l'annexe 1 la CCN intitulé « principales certifications spécifiques à la branche » est modifié comme suit :

Les termes :

- Niveau IV est remplacé par « Niveau 4 »
- Niveau III est remplacé par « Niveau 5 »
- Niveau II est remplacé par « Niveau 6 »

Enfin, au sein du tableau, la ligne

Niveau IV	CQP animateur 1 ^{er} degré
-----------	-------------------------------------

Est remplacée par :

Niveau 3	CQP animateur / animatrice périscolaire
----------	---

TITRE VI : Dispositions diverses

Article 1 : Négociation salariale 2022

Les partenaires sociaux s'engagent dès janvier 2021, à ouvrir une négociation sur l'évolution des valeurs de points (V1 et V2), avec pour objectif de finaliser avant le 30 juin 2021.

Article 2 : Primes de coupure

La prime de coupure prévue à l'article 5.3 de la CCN éclat (ex-animation) est valorisée par la valeur de point dite (V1), définie dans le présent avenant.

Cette prime figure sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

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

Article 3: Elaboration d'un guide d'application

Les signataires de cet avenant s'engagent à finaliser un guide d'application avant le 30 juin 2021 avec l'accompagnement, si besoin, d'un expert.

Ce chantier sera lancé dès le début du dernier quadrimestre de l'année 2020.

Article 4 : Suivi et évaluation du présent texte

Une commission paritaire de suivi, composée de deux représentants par organisation syndicale et d'un nombre équivalent de représentants pour le collège employeur, est créée à la signature du présent avenant. Elle se réunira autant que de besoin après décision de la CPPNI.

Elle a pour mission de suivre et d'évaluer la mise en œuvre de cet avenant avec l'élaboration d'un premier bilan quantitatif et qualitatif au plus tard pour le 31 décembre 2025.

Pour mener cette mission d'évaluation en toute objectivité, la commission pourra s'attacher deux ans après l'extension du présent avenant (2024) les services d'un cabinet d'expertise extérieur chargé d'évaluer quantitativement et qualitativement les évolutions salariales du présent avenant par rapport aux anciennes dispositions remplacées.

Tout au cours de son suivi de l'évaluation et après présentation du premier bilan, la commission de suivi établira autant que de besoin, les préconisations nécessaires à corriger ou à adapter les dispositions du présent avenant.

Article 5 : Durée et date de prise d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022, sauf dispositions contraires prévues expressément dans le présent texte.

Article 6 : Dépôt et extension

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 : Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 1^{er} Octobre 2020