



WEBINAIRE AVENANT 182

7 décembre 2021

CMF

HEXOPÉE
Créateurs de citoyenneté

1 Programme

A titre préliminaire...

- Contexte
- Apports de l'avenant
- Entrée en vigueur

Les modifications apportées par l'avenant 182 :

- La double valeur du point
- La prime d'ancienneté
- La prime de reconstitution de carrière
- La classification
- Le déroulement de carrière
- Les plurivalences
- La maîtrise professionnelle
- Quelles conséquences sur les fiches de paie ?



1

A TITRE PRELIMINAIRE

1

LE CONTEXTE

Depuis fin 2018 :

- Echanges et réflexions avec la commission sociale ÉCLAT d'Hexopée
- Négociations en CPPNI avec les partenaires sociaux

Constats partagés :

- Limites de la mécanique de rémunération conventionnelle
- Complexité de mise en œuvre de certaines dispositions
- Insuffisance de la grille de classification
- Manque de prise en compte de situations professionnelles spécifiques

→ Signé par HEXOPÉE, la CFDT, FO et l'UNSA le 1^{er} octobre 2020



2

LES APPORTS DE L'AVENANT 182

- ❑ **Evolution des coefficients des groupes A et B** et des animateurs-techniciens/Professeurs
- ❑ **L'instauration de la double valeur de point**
- ❑ **La suppression du déroulement de carrière**
- ❑ **La reconnaissance de la maîtrise professionnelle** des salariés dans leur poste
- ❑ L'instauration **d'indemnités de sujétions** liées aux situations de travail remarquables,
- ❑ **La modification de la classification**: scinder le groupe D et ajouter un groupe Cadre
- ❑ La volonté de travailler sur **l'ancienneté**
- ❑ **La reconnaissance de l'expérience acquise** au sein d'un même emploi **au sein du secteur privé ou public**



3

L'ENTREE EN VIGUEUR DE L'AVENANT 182

L'avenant 182 et donc la double valeur du point entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022, sauf pour :

- L'indice 247 au lieu de 245 applicable au groupe A et niveau 1 depuis le 1^{er} janvier 2021
- La mise en place de certaines dispositions nécessitera la proposition d'un avenant au contrat de travail



2

LA DOUBLE VALEUR DE POINT

1

DOUBLE VALEUR DE POINT : LE PRINCIPE

- ❑ Une valeur de point dite « **V1** » : qui s'applique jusqu'à hauteur de 247 points
- ❑ Une valeur de point dite « **V2** », qui s'applique sur les points qui dépassent 247

Exemple :

- Groupe A ou niveau 1 : $247 \times V1 \times \text{horaire hebdomadaire} / 35\text{h}$ (ou $\text{horaire mensuel} / 151.67\text{h}$)
- animateurs techniciens : $247 \times V1 \times \text{HS} / 26 \text{ h}$
- Professeurs : $(247 \times V1) + [(257 - 247) \times V2] \times \text{HS} / 24$
- Autres groupes : $(247 \times V1) + [(\text{coefficient} - 247) \times V2] \times \text{horaire hebdomadaire} / 35\text{h}$ (ou $\text{horaire mensuel} / 151.67\text{h}$)



2

COMMENT LES APPLIQUER ?

Sauf dispositions conventionnelles contraires, il convient d'appliquer la V2.
La V1 est prévue pour :

Salaire de base

Valeur V1 jusqu'à 247 points puis
V2 pour les points supérieurs à 247

La prime
d'ancienneté

Valeur V1

Prime de coupure

Valeur V1

En 2022 :

- V1 : 6,45
- V2 : 6,37

Pour les primes accordées par l'employeur : au choix V1 ou V2



3

POURQUOI UNE DOUBLE VALEUR DE POINT ?

- ❑ Un mécanisme **donnant plus de marges de négociation salariale tout en préservant l'évolution des bas salaires**
 - ❑ Agir sur la V1 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.
- Désormais **la négociation** se fera de manière **pluriannuelle** afin de permettre **une meilleure anticipation dans la préparation des budgets** et donc d'une partie des **coûts salariaux pour les structures**.



3

LA PRIME D'ANCIENNETE

1 RAPPEL SUR LA PRIME D'ANCIENNETE

Rappel :

- La prime d'ancienneté doit être attribuée à tous les salariés quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, contrats aidés) et sa durée de travail (CDI, temps partiel,..)
- Pour les salariés qui ne sont pas à temps plein : le montant de la prime d'ancienneté est proratisé en fonction du temps de travail du salarié.



2

QUELLES MODIFICATIONS ?

- Une attribution de 2 points d'ancienneté se fera désormais tous les ans
- Ces points sont à valoriser par la V1
- Application dès le 1^{er} janvier 2022



3

A PARTIR DE QUAND ?

- **Salarié embauchés en 2021** : 2 points à la date d'anniversaire de leur contrat.

Exemple : salarié embauché en septembre 2021 aura 2 points d'ancienneté dès septembre 2022 puis en 2023, 2024...

- **Salariés ayant bénéficié de points d'ancienneté en 2021** : 2 points à la date d'anniversaire du contrat en 2022 puis 2 points en 2023, 2024, ...

Exemple : salarié en juin 2019 a eu 4 points d'ancienneté en juin 2021. Il aura 2 points d'ancienneté en juin 2022, 2023, 2024, etc...

- **Pour les salariés embauchés sur une année paire** : attribution de 4 points d'ancienneté prévus en 2022 puis 2 points à compter de 2023 pour éviter une inégalité de traitement.

Exemple : salarié embauché en aout 2018 a eu 4 points d'ancienneté en aout 2020. En aout 2022 : 4 points exceptionnellement puis 2 points en 2023, 2024, ...



3

PRECONISATIONS

Conseil pour éviter
une différence de
traitement

	Nombre de points à attribuer				
	2021	2022	2023	2024	(...)
Salarié embauché avant 2022 sur une année paire (... 2016, 2018, 2020)	0 point	4 points	2 points	2 points	(...)
Salarié embauché avant 2022 sur une année impaire (... 2015, 2017, 2019)	4 points	2 points	2 points	2 points	(...)
Salarié embauché en 2021		2 points	2 points	2 points	(...)
Salarié embauché en 2022			2 points	2 points	(...)



4

LA PRIME DE RECONSTITUTION DE CARRIERE

1

QUELLE NOUVEAUTE ?

Rappel : il s'agit d'une prime conventionnelle qui vise à valoriser les périodes d'emploi avant l'embauche du salarié.

Jusqu'au 31/12/2021 : valorisation des expériences passés dans la branche ECLAT ou dans l'ESS.

Nouveauté pour les embauches à compter du 1^{er} janvier 2022 (Ø d'effet rétroactif) : en + des expériences passées dans la branche ECLAT ou l'ESS, il faut prendre en considération les expériences dans tout autre secteur, privé comme public, entreprises lucratives ou non, mais uniquement pour les emplois de même nature.

Emploi de même nature = Poste de travail avec une dénomination similaire qui nécessite soit un niveau de qualification (formation requise notamment) identique/similaire, soit des compétences de même typologie pour produire des finalités et/ou des activités proches ou similaires .



2

LA PRIME DE RECONSTITUTION DE CARRIERE

En résumé :

Secteur	ÉCLAT	ESS	Hors ÉCLAT et ESS
Poste	Tous postes	Tous postes	Postes de même nature
Points	2 points par année entière	1 point par année entière	1 point par année entière

A compter du 1^{er} janvier 2022

Ce qui ne change pas :

- La prime de reconstitution de carrière est plafonnée à 40 points ;
- Elle est proratisée en fonction du temps de travail du salarié



5

CLASSIFICATION

1

CLASSIFICATION : LES MODIFICATIONS DE L'AVENANT 182

Ce qui ne change pas:

- ❑ les 4 critères classants (autonomie, relationnel, technicité et responsabilité) ;
- ❑ la manière de rattacher le poste du salarié à un groupe

Ce qui change:

- ❑ Depuis le 1^{er} janvier 2021 : Évolution du coefficient du groupe A et du niveau 1 (AT): **de 245 à 247**
- ❑ A compter du 1^{er} janvier 2022:
 - Evolution du coefficient du groupe B et du niveau 2 (Prof): **de 255 à 257**
 - Introduction de **2 nouveaux groupes**: le groupe D a été scindé en 2 et un nouveau groupe de cadre a été intégré
 - **Suppression de la catégorie des assimilés cadres**



2

REPERER LES NOUVEAUX GROUPES

Jusqu'au 31/12/2021

Groupes	Coefficients
A et Niv 1	247
B et Niv 2	255
C	280 (+10)
D	300
E	350
F	375
G	400
H	450
I	Négociation

A compter du 1^{er} janvier 2022

Groupes	Coefficients
A et Niv 1	247
B et Niv 2	257
C	280 (+10)
D	300
E	325
F	350
G	375
H	400
I	450
J	500
K	Négociation



3 LA SUPPRESSION « ASSIMILE CADRE »

Avec l'avenant 182 : suppression de la catégorie « assimilé cadre » → les salariés du groupe F qui passeront au nouveau groupe G, auront le statut cadre. Les cotisations sociales restent inchangées (puisqu'ils cotisaient déjà comme des cadres).

Concrètement, cela implique 3 incidences :

- La **possibilité de passer au forfait jours** (Ø obligatoire) sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'autonomie et d'impossibilité de prédéterminer un horaire
- La **durée de période** d'essai passe à 3 mois ;
- La **durée de préavis** passe à 3 mois



3

Quelles répercussions possibles sur les contrats?

Nous sommes bien dans l'hypothèse où les fonctions du salarié ne sont pas modifiées

Un simple changement de la dénomination du groupe (ex E 350 devient F 350)

- L'employeur informe par écrit le salarié du changement de nom
- Ce changement s'impose au salarié

Les fonctions du salarié relèvent d'un groupe avec un indice plus élevé

- L'employeur doit proposer un avenant au contrat de travail
- Même si le salarié refuse, l'employeur opère la modification de groupe et de coefficient pour respecter la grille de classification

Les fonctions du salarié relèvent d'un groupe avec un indice moins élevé

- L'employeur doit proposer un avenant au contrat de travail prévoyant le nouvel indice mais avec un complément de salaire pour maintenir la rémunération antérieure
- En cas de refus de la part du salarié, le salarié reste classé dans son groupe avec maintien du coefficient actuel



3

Rémunérations de base au 01.01.2022

Groupe	Coefficient	Salaire mensuel
A et niveau 1	247	1593.15 €
B et niveau 2	257	1656.85 €
C	280 (+ 10 si coordination)	1803.36 € (1867.06 €)
D	300	1930.76 €
E	325	2090.01 €
F	350	2249.26 €
G	375	2408.51 €
H	400	2567.76 €
I	450	2886.26 €
J	500	3204.76 €
K (cadres dirigeants)	non	non



6

DEROULEMENT DE CARRIERE

1

IMPACTS DE LA SUPPRESSION DU DEROULEMENT DE CARRIERE

A compter du 1^{er} janvier 2022 : Aucune nouvelle attribution de points

Les points acquis avant le 1^{er} janvier 2022:

- Continuent à être versés et à apparaître sur une ligne distincte du bulletin de paie
- Les points sont valorisés par la V2
- En principe aucun avenant est nécessaire sauf situations particulières (*cf. FAQ*)



7

LES PLURIVALENCES

1

Définitions

- **La plurivalence verticale**: Correspond à l'exercice des fonctions relevant de deux groupes distincts de classification. Dispositif déjà en place pour partie avant l'avenant 182. Elle peut être permanente ou temporaire.
- **La plurivalence horizontale**: Correspond au cas du salarié occupant une fonction principale et une fonction accessoire dans le même groupe de classification. Nouveau dispositif avec l'avenant 182. Elle peut être permanente ou temporaire.



2

La plurivalence verticale



Permanente

Si plus de 20% de son temps de travail contractuel est consacré à la fonction relevant du groupe supérieur = salarié classé au groupe supérieur

Si moins de 20% de son temps de travail contractuel est consacré à la fonction relevant du groupe supérieur = classé au groupe inférieur + indemnité égale à la moitié des points entre les 2 coefficients



Temporaire

Si plus de 20% du temps de travail = indemnité égale à la différence de points entre les 2 coefficients

Si moins de 20% du temps de travail = indemnité égale à la moitié des points entre les 2 coefficients



3

La plurivalence horizontale

20% et + du temps de travail contractuel

- Versement d'une indemnité égale à 2% du coefficient du groupe de rattachement du salarié

- 20% du temps de travail contractuel

- Rien



4

Les règles communes aux deux plurivalences

- Une indemnité liée au contexte de l'emploi (= indemnité de plurivalence) valorisée par la valeur de point V2
- Les règles sont identiques pour les salariés à temps plein et temps partiel mais le montant est calculé en fonction du temps de travail contractuel du salarié
- En cas de montant avec une décimale : arrondir à l'entier supérieur
- Une partie des dispositions qui ne s'applique pas aux cadres

Et si l'entreprise valorisait déjà les différentes missions du salarié ? Il conviendra de retenir la valorisation la plus favorable



8

MAITRISE PROFESSIONNELLE

1 LES GRANDS PRINCIPES

Objectif = mettre l'accent sur le parcours professionnel du salarié

- Une évaluation sur la base de plusieurs critères
- Une rencontre périodique tous les 4 ans

Il conviendra :

- D'établir obligatoirement une fiche de poste pour chaque salarié
- Remettre au salarié son livret de parcours professionnel (*modèle [ici](#)*)



2

LES CRITERES D'EVALUATION OBLIGATOIRE

La formation professionnelle dont aura bénéficié le salarié

- Le salarié a suivi 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 ;

Le développement des compétences en lien avec le poste occupé:

- L'acquisition d'un **niveau de maîtrise / d'expertise** d'un (ou de) compétence(s) déjà détenue(s) **pour accomplir les missions au sein du poste;**
- L'acquisition d'une (ou de) **nouvelle(s) compétence(s)** professionnelle(s), **mobilisable(s) dans le poste occupé**

L'impact sur les compétences de nouveaux enjeux structurants

- Il s'agira ici des actions d'adaptation des compétences face à de **nouveaux enjeux** ou projets nécessaires au développement de l'entreprise



2

LES INDICATEURS PREVUS PAR L'EMPLOYEUR

- Rien n'interdit à un employeur de prévoir d'autres critères pour l'évaluation de la maîtrise professionnelle ;
- L'évaluation devra obligatoirement prendre en compte les 3 éléments mentionnés ci-avant : il s'agit de critères complémentaires, et non de substitutions

L'ensemble des critères doivent être clairement identifiés par l'employeur et faire l'objet d'une communication transparente annuelle auprès des IRP, lorsqu'elles existent, et de l'ensemble des salariés dans tous les cas.



2

LES INDICATEURS PREVUS PAR L'EMPLOYEUR

Exemple pour un animateur technicien / Professeur :

- Transmission des savoirs ;
- qualité pédagogique ;
- Accueil ;
- Méthode d'apprentissage ;
- Selon les disciplines, acquérir plusieurs méthodes ;
- Adaptation au public (jeunes, ados, adultes...)
- Assurer des cours individuels / collectifs



3

L'ENTRETIEN DE MAITRISE PROFESSIONNELLE 1/2

Entretien obligatoire organisé tous les 4 ans entre le salarié et son supérieur hiérarchique, donnant lieu à un écrit formalisé et signé (livret)

❑ Pour les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2022

→ l'entretien sera bien organisé tous les 4 ans à compter de leur date d'embauche.

❑ Pour les salariés en poste au 1^{er} janvier 2022 qui ont moins de 4 ans d'ancienneté

→ à la date anniversaire d'ancienneté correspondant à un multiple de 4 années depuis l'embauche.



4

L'ENTRETIEN DE MAITRISE PROFESSIONNELLE 2/2

❑ Pour les salariés en poste au 1^{er} janvier 2022 qui ont plus de 4 ans d'ancienneté:

→ à la date anniversaire d'ancienneté correspondant à un multiple de 4 années depuis l'embauche

Années d'embauche	Année du 1 ^{er} entretien des 4 ans
2000 ou 2004 ou 2008 ou 2012 ou 2016 ou 2020	2024
2001 ou 2005 ou 2009 ou 2013 ou 2017 ou 2021	2025
2002 ou 2006 ou 2010 ou 2014 ou 2018	2022
2003 ou 2007 ou 2011 ou 2015 ou 2019	2023



5

QUELLE VALORISATION ?

- Il s'agit d'appliquer un % sur le coefficient du groupe auquel est rattaché le salarié donnant lieu à un nouveau coefficient
- S'il y a un résultat avec une décimale : il convient d'arrondir à l'entier supérieur
- L'indice pour le calcul du salaire de base est augmenté : Ø de ligne distincte

Des valorisations minimales obligatoires prévues par l'avenant 182:

- Valorisation obligatoire de 1% du coefficient du groupe de rattachement lors du 1^{er} entretien
- Valorisation obligatoire de 1% après 2 entretiens successifs sans revalorisation



6

QUAND AURA LIEU LA PREMIERE VALORISATION ?

	1 ^{er} entretien	2 ^{ème} entretien	3 ^{ème} entretien	4 ^{ème} entretien	5 ^{ème} entretien
Valorisation obligatoire selon la CCN	OUI, 1% minimum du coefficient de groupe de rattachement	NON Application des règles mises en place dans l'association	NON Application des règles mises en place dans l'association	OUI, 1% minimum si aucune valorisation au cours du 2 ^{ème} et 3 ^{ème} entretien NON si une valorisation a été accordé au 2 ^{ème} OU 3 ^{ème} entretien, quel que soit le pourcentage attribué.	OUI, 1% si aucune valorisation au cours du 3 ^{ème} et 4 ^{ème} entretien NON si une valorisation a été accordé au 3 ^{ème} OU 4 ^{ème} entretien, quel que soit le pourcentage attribué.

Exemple: salarié au groupe B avec un coefficient de 257 points. Lors de son 1^{er} entretien, il aura obligatoirement une valorisation de 1%. Soit : $1\% + 257 = 259,57$ soit 260 points

Et si le salarié change de groupe ? Le coefficient le plus favorable est retenu



8

QUELLE ARTICULATION AVEC L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ?

	Entretien d'évaluation du renforcement de la maîtrise professionnelle	Entretien professionnel
Objectifs	Evolutions liées à la consolidation / au développement des compétences du salarié sur son poste	Identifier un projet professionnel qui répond aux aspirations du salarié et de l'entretien
Périodicité	Tous les 4 ans	Tous les 2 ans + bilan au bout de 6 ans
Suites à donner	Majoration du coefficient du salarié	Départ en formation, progression professionnelle

→ Dans les 2 cas, l'entretien a lieu pendant le lieu de travail. Ils peuvent avoir lieu au cours d'1 seul entretien



9

LA FICHE DE PAIE

1

LES IMPACTS SUR LA PAIE

Chaque élément de salaire doit figurer distinctement sur le bulletin :

- ❑ Salaire conventionnel ;
- ❑ Reconstitution de carrière ;
- ❑ Ancienneté
- ❑ Plurivalence verticale ;
- ❑ Plurivalence horizontale

Exception : la maîtrise professionnelle n'apparaît pas sur une ligne distincte : elle augmente le coefficient de base du salarié

Préconisation : se mettre en relation rapidement avec votre prestataire de paie afin d'intégrer ce nouveau paramétrage



HEXOPÉE

Créateurs de citoyenneté