



Coordination des Fédérations et Associations
de Culture et de Communication

Note récapitulative de l'avenant 182 à la convention collective nationale ÉCLAT relatif au système de rémunération

L'avenant 182, signé par les partenaires sociaux de la branche ECLAT le 1er octobre 2020, et définitivement applicable au 1er janvier 2022, a comme objectifs principaux la revalorisation des bas salaires, la prise en compte de la poly compétence et une meilleure progressivité dans la grille de classification. Pour ce faire, il apporte à la convention collective les modifications suivantes :

- **Revalorisation des coefficients de groupe**
- **Double valeur du point**
- **Annualisation de la prime d'ancienneté**
- **Evolution de la classification**
- **Prise en compte de la « plurivalence »**
- **Elargissement des expériences ouvrant reconstitution de carrière à l'embauche**
- **Fin du déroulement de carrière**
- **Maitrise professionnelle**

1. Revalorisation des coefficients de groupe

Cette revalorisation concerne deux groupes :

- Le coefficient du groupe A et des animateurs-techniciens du niveau 1 passe de 245 à 247 points (cette revalorisation est effective depuis le 1^{er} janvier 2021)
- Le coefficient du groupe B et des Professeurs du niveau 2 passe de 255 à 257 points (à compter du 1^{er} janvier 2022)

2. Double valeur du point

Afin de donner plus de marges à la négociation salariale tout en préservant l'évolution des bas salaires, deux valeurs du point seront désormais en vigueur.

- La valeur 1 (V1) s'applique jusqu'à hauteur de 247 points.
- La valeur 2 (V2) s'applique aux points au-delà de 247 points.

Le nouveau calcul de la rémunération est donc le suivant :

- **Groupe A** : $247 \times V1 \times \text{horaire hebdomadaire} / 35\text{h}$ (ou $\text{horaire mensuel} / 151.67\text{h}$)
- **Autres groupes** : $[(247 \times V1) + (\text{coefficient} - 247) \times V2] \times \text{horaire hebdomadaire} / 35\text{h}$ (ou $\text{horaire mensuel} / 151.67\text{h}$)

S'agissant des primes :

- La prime d'ancienneté et la prime de coupure sont calculées sur la base de la V1.
- Les primes accordées par l'employeur sont calculées sur la V1 ou la V2 au choix de l'employeur.
- Pour tout autre application, la V2 doit être employée.

Au 1^{er} janvier 2022, les valeurs sont les suivantes :

- V1 = 6,45 €
- V2 = 6,37 €

3. Annualisation de la prime d'ancienneté

Jusqu'alors, 4 points d'ancienneté étaient attribués tous les 2 ans. Désormais, 2 points d'ancienneté seront attribués **chaque année**, dès le 1^{er} janvier 2022, à la date anniversaire du contrat.

Situation du salarié	Prochaine attribution de points		Attributions suivantes	
	Date	Nombre de points attribués	Date	Nombre de points attribués
Salarié embauché en 2021	2022	2	A compter de 2023	2
Salariés ayant reçu des points d'ancienneté en 2021	2022	2		
Salariés embauchés sur une année paire	2022	4		

La prime d'ancienneté est calculée sur la base de la V1.

4. Evolution de la classification

Les modifications apportées à la grille de classification sont les suivantes :

- Création de deux nouveaux groupes :
 - Le groupe D est scindé en deux groupes D et E. L'appellation de l'ancien groupe E devient « F » et ainsi de suite (*voir le tableau ci-dessous*).
 - Un nouveau groupe de cadres est inséré entre le groupe I (ancien H) et le groupe K (ancien J). Ce nouveau groupe est appelé « J » et l'ancien groupe E devient « F » (*voir le tableau ci-dessous*).
- Revalorisation du coefficient minimal du groupe B et Niveau 2. Le coefficient passe de 255 à 257 points (*évoqué au point 1*).
- Le groupe « assimilé cadre » est supprimé. Les salariés de l'ancien groupe F passent au groupe G. Ils ont la possibilité de passer au forfait jour, leur période d'essai passe à 3 mois ainsi que leur durée de préavis.

Dénomination avant le 1er janvier 2022	Coefficient avant le 1er janvier 2022	→	Dénomination à partir du 1er janvier 2022	Coefficient à partir du 1er janvier 2022
Ouvriers et employés			Ouvriers et employés	
A et Niv 1	247		A et Niv 1	247
B et Niv 2	255		B et Niv 2	257
Techniciens, agents de maîtrise			Techniciens, agents de maîtrise	
C	280 (+10)		C	280 (+10)
D	300		D	300
E	350		E	325
			F	350
Assimilés cadres			Cadres	
F	375		G	375
Cadres			Cadres	
G	400		H	400
H	450		I	450
			J	500
I	Négociation		K	Négociation

A fonctions du salarié égales, le devoir de l'employeur varie selon les cas :

Cas	Conduite à tenir
Les fonctions du salarié correspondent au coefficient du groupe.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'employeur informe le salarié du changement de dénomination. ➤ Le changement s'impose à tous.
Les fonctions du salarié correspondent à un coefficient plus important que le groupe dans lequel il est classé.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'employeur doit proposer un avenant au contrat de travail. ➤ Même si le salarié refuse l'avenant, l'employeur effectue la modification de groupe et de coefficient, pour respecter la grille de classification.
Les fonctions du salarié correspondent à un coefficient moins important que le groupe dans lequel il est classé.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'employeur doit proposer un avenant au contrat de travail conforme au nouveau coefficient. Il prévoit un complément de salaire pour maintenir la rémunération. ➤ Si le salarié refuse l'avenant, il conserve son coefficient et sa classification.

5. Prise en compte de la « plurivalence »

Jusqu'alors, la notion de « **plurivalence** » comptabilisait l'exercice de fonctions relevant de groupes distincts de classification. Cette plurivalence est dite **verticale**. La notion de **plurivalence horizontale** sert désormais à prendre en compte l'exercice de fonctions distinctes un même groupe de classification. Les deux types de plurivalence peuvent être temporaires ou permanentes.

Le régime applicable selon le type de plurivalence est présenté dans le tableau ci-dessous :

Type de plurivalence	Permanente		Temporaire	
	% du temps de travail contractuel consacré à une fonction d'un groupe supérieur :			
	Supérieur à 20%	Inférieur à 20%	Supérieur à 20%	Inférieur à 20%
Verticale :	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié est classé dans le groupe supérieur. 	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié est classé dans le groupe inférieur. Il reçoit une indemnité égale à la moitié de l'écart des points entre les deux coefficients = $(\text{Coeff. 2} - \text{Coeff.1})/2$ 	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié reçoit une indemnité égale à l'écart des points entre les deux coefficients = $(\text{Coeff. 2} - \text{Coeff.1})$ 	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié une indemnité égale à la moitié de l'écart des points entre les deux coefficients = $(\text{Coeff. 2} - \text{Coeff.1})/2$
Horizontale :	<ul style="list-style-type: none"> Indemnité supérieure ou égale à 2% du coefficient du groupe du salarié. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de prise en compte. 	<ul style="list-style-type: none"> Indemnité supérieure ou égale à 2% du coefficient du groupe du salarié. 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de prise en compte.

L'indemnité concerne les salariés **non-cadres**. Elle est calculée sur la base de la valeur **V2**.

Pour les salariés au temps partiel, l'indemnité est **proratisée** par rapport à leur temps de travail.

Si l'employeur valorise déjà la pluralité des fonctions du salariés, il lui faut appliquer le système le plus favorable au salarié.

6. Elargissement des expériences ouvrant reconstitution de carrière à l'embauche

Jusqu'à présent, les expériences professionnelles antérieures d'un nouveau salarié donnaient lieu à une prime de reconstitution de carrière, dès lors que ces expériences ont été réalisées :

- Soit sur **tout poste** dans la **branche ECLAT** : 2 points par année entière (résultant de l'addition des périodes de travail supérieures ou égales à 1 mois),
- Soit sur **tout poste** dans **l'Economie Sociale** : 1 point par année entière (résultant de l'addition des périodes de travail supérieures ou égales à 1 mois).

Désormais sont également comptabilisées **pour toute embauche à compter du 1^{er} janvier 2022** :

- Les expériences dans **tout autre secteur** pour un **emploi de même nature** (poste de dénomination similaire, nécessitant un niveau de qualification ou des compétences similaires pour produire des finalités semblables).

NB : La prime de reconstitution reste plafonnée à 40 points et proratisée sur le temps de travail du salarié.

7. Fin du déroulement de carrière

Les points de déroulement de carrière cessent d'être attribués.

Les points déjà acquis avant le 1^{er} janvier 2022 sont conservés par le salarié. La part de rémunération correspondante continue d'être versée (en appliquant la valeur V2) et figure sur une ligne à part sur le bulletin de paie.

8. Maîtrise professionnelle

Pour reconnaître les évolutions professionnelles et favoriser leur prise en compte dans l'évolution salariale, un entretien périodique est mis en place.

L'entretien de maîtrise professionnelle doit être tenu tous les 4 ans. Y participent le salarié et son supérieur hiérarchique. Il donne lieu à un **écrit formalisé et signé**. Un **livret de parcours professionnel** est remis au salarié et permet le suivi de la valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle.

Le **premier entretien** devra se tenir, à compter du 1^{er} janvier 2022, à la date anniversaire d'ancienneté correspondant à un multiple de 4 années depuis l'embauche :

Date d'embauche	Date du premier entretien.
2018, 2014, 2010, 2006...	2022
2019, 2015, 2011, 2007...	2023
2020, 2016, 2012, 2008... (années bissextiles)	2024
2021, 2017, 2013, 2009...	2025
2022	2026
2023	2027
...	...

Les **critères d'évaluation** sont les suivants :

- Le suivi **d'une action de formation professionnelle** ou **l'acquisition d'une certification ou de blocs de compétences**.
 - La formation doit résulter d'un projet coconstruit entre l'employeur et le salarié, en lien avec le projet de la structure.
 - Les actions visant à l'adaptation au poste ne sont pas prises en compte.
- **L'acquisition d'un niveau de maîtrise ou d'expertise** sur une compétence du salarié ou le **développement d'une nouvelle compétence**.
 - Ces compétences doivent être mobilisables sur le poste. Il convient de se référer à la fiche de poste du salarié.
- **L'adaptation des compétences à de nouveaux enjeux structurants** ou **projet nécessaires au développement de la structure**. Ces enjeux doivent être identifiés par l'employeur et communiqués aux salariés et aux instances représentatives du personnel.
- L'employeur peut définir des **critères supplémentaires**. Il en informe les salariés et les instances représentatives du personnel.

Valorisation

Le renforcement de la maîtrise professionnelle donne lieu à une majoration du coefficient du salarié. Cette majoration est calculée à partir d'un taux appliqué au coefficient de groupe.

- Au premier entretien, la valorisation est de droit. Elle ne pourra être inférieure à 1% du coefficient de groupe.

- Par la suite, le taux de majoration est décidé librement par l'employeur.
- Après deux entretiens sans évolution de son coefficient, le salarié a droit à une majoration au moins égale à 1% du coefficient de groupe.

Si le calcul de la majoration aboutit à un nouveau coefficient du salarié avec une décimale, ce coefficient est arrondi à l'entier supérieur.

9. Synthèse des éléments apparaissant sur la fiche de paie

Doivent figurer distinctement sur le bulletin de paie les éléments suivants :

- Salaire conventionnel ;
- Reconstitution de carrière ;
- Points de déroulement de carrière acquis avant 2022 ;
- Ancienneté ;
- Plurivalence verticale ;
- Plurivalence horizontale ;

Pour rappel, la maîtrise professionnelle donne lieu à une majoration du salaire de base. Elle n'apparaît pas distinctement sur le bulletin.

Pour aller plus loin :

Rendez-vous sur la page : <https://branche-eclat.fr/>. Vous pourrez y télécharger :

- **Le guide paritaire d'application**
- **Le livret de parcours professionnel**
- **La notice explicative du livret de parcours professionnel**

Note réalisée le 28 décembre 2021

Pour nous contacter :

COFAC

22 rue Oberkampf - 75011 PARIS

www.cofac.asso.fr

cofac.coordination@cofac.asso.fr

Tél. 01 43 55 60 63

AVEC LE SOUTIEN DE



**LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS**
CENTRE DE RESSOURCES CULTURE