



Pour contrer l'AVENANT 182 de la CCN ECLAT

Octobre 2021



Q u'allez vous faire dans l'entreprise pour contrer les effets négatifs de l'avenant 182 qui sera mis en application en janvier 2022 ? Un outil incontournable : l'accord d'entreprise !!! La négociation !

Les délégué-es syndicaux (DS) et à défaut les élu-es CSE peuvent engager des négociations dans leurs structures et conclure un accord d'entreprise. Celui-ci peut réduire très fortement les effets nuisibles de l'avenant 182.

Les accords d'entreprise doivent être négociés par le ou la DS s'il y en a un-e, ou à défaut par le CSE. En l'absence d'accord, un référendum d'entreprise peut être organisé auprès de tou·tes les salarié-es.

Le rôle du ou de la DS est fondamental : il/elle peut en effet s'appuyer sur l'expérience et les conseils du syndicat. Ce dernier organise aussi des formations et peut proposer des modèles d'accords.

Hexopée, FO, CFDT et UNSA ont conclu un accord qui remet en cause les règles de rémunération dans la convention collective Eclat. Il sera appliqué en janvier 2022

Une usine à gaz !

Installation de 2 valeurs de points pour calculer les salaires.

Pour nous contactez
Syndicats de la CGT Educ'Pop - ECLAT
cgteducpop@ferc-cgt.org
01 55 82 76 13

Ce qui va bouger dans vos rémunérations si on ne fait rien

MAINTENANT

POINTS DE RECONSTITUTION DE CARRIÈRE À L'EMBAUCHE

Les **RCE**, ce sont les points qui valorisent votre expérience antérieure. L'obligation est de 2 points par an dans la CCN et 1 point par an en ESS (associations, mutuelles et coopératives).

Chaque année se compte en mois calendaires (c'est-à-dire tout mois au cours duquel vous avez travaillé ou étiez en congé payé) même s'il n'est pas complet, même à temps partiel, ce qui correspond à un mois travaillé. Par contre on ne peut pas compter 2 bulletins pour un mois calendaire si vous avez travaillé dans plusieurs structures Cf. article 1-7-5 de la convention collective.

POINTS D'ANCIENNETÉ

Jusqu'en 2003, nous avons 4 points d'ancienneté par an, depuis nous avons seulement 4 points tous les 2 ans.

POINTS DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

À partir de 2003, pour compenser la baisse des points d'ancienneté et pour assurer un minimum de déroulement de carrière ces points ont été instaurés, depuis ils sont versés *a minima* tous les 4-9-13 ans...

Le nombre de points précis dépend de votre groupe au sein de la convention collective. les groupes sont récapitulés dans un tableau que vous retrouverez dans la fiche bulletin de salaire.

APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 2022

+ 1 point pour vos expériences dans le public ou le privé hors champ mais à poste équivalent.

Le nouvel avenant prévoit 2 points d'ancienneté par an.

Mais vu les montants de nos salaires et l'inflation galopante nous pensons qu'il serait plus juste de revenir à au moins 4 points par an.

Ces points sont abandonnés à partir du 1^{er} janvier 2022. Si on ne fait rien, le total au 31/12 va être fossilisé. Ils n'augmenteront plus tant que vous restez chez cet·e employeur·se.

Pistes pour négocier un accord d'entreprise autour de l'Avenant 182 d'ECLAT

Un accord peut porter sur un seul article ou sur plusieurs. Les propositions qui suivent ne sont pas hiérarchisées. De plus, vous devez les adapter à vos contextes. Vous ne négociez pas les mêmes points si vous avez déjà un accord d'entreprise ou si vous êtes simplement sous la convention collective.

Pour contrer la création de deux valeurs distinctes de point, adopter une seule valeur de point dans l'association.

Proposition d'article : « L'association XXX appliquera à chaque point contributif au salaire, une seule valeur de point : la valeur la plus élevée entre les V1 & V2 définies dans la CCN ECLAT. »

Pour empêcher les spoliations de points prévues par l'avenant 182, distribuer des points compensatoires en décembre 2021.

Les PDC ne seront plus augmentés à partir de janvier 2022 ils seront fossilisés et continueront donc à être versés chaque mois jusqu'à la fin du contrat de travail.

Proposition d'article : « L'association XXX décide de distribuer par anticipation en décembre 2021, des Points de déroulement de Carrière, au prorata temporis du prochain versement dont le-la salarié-e aurait dû bénéficier au regard des planchers définis dans la convention collective ECLAT, et 2 points d'ancienneté à tou-tes les salarié-es n'ayant pas eu de versement d'ancienneté en 2021. »

Pour répliquer à la plus grosse arnaque de l'Avenant 182, négocier une meilleure distribution de l'ancienneté.

L'avenant prévoit la suppression pure et simple des PDC, et revient sur le difficile accord de 2003 qui avait divisé en deux l'ancienneté (passée à 4 points tous les deux ans au lieu de 4 points par an) mais qui avait créé en compensation les PDC. Pour la CGT, il est donc légitime de revenir à 4 points par an. A minima 3 points par an.

Proposition d'article : « L'association XXX versera chaque année, à la date anniversaire d'embauche, 4 points d'ancienneté tels que définis dans la convention collective ECLAT. »

Pour corriger les erreurs et payer correctement les travailleur-ses, réindexer des postes dans l'association.

L'avenant 182 crée un nouveau groupe à l'indice 320. Il faut en profiter pour indexer des postes existants à ce nouveau groupe, en particulier les postes de coordinateur-trices, des postes qui bénéficiaient d'une prime de sujétion de 10 ou 20 points ou encore, des postes qui étaient « à cheval » sur les groupes 300 et 350, parfois dans les petites associations, les postes de directeur-trice adjoint-e.

Évidemment, ré-indexer ne serait-ce qu'un seul poste permet de re-questionner l'ensemble de l'organigramme actuel de l'association. Une des priorités serait notamment de réévaluer le salaire indigne des Animateur-trices Technicien-nés, en proposant de les remonter *a minima* au groupe supérieur.

Proposition d'article : « L'association XXX indexe la catégorie « Animateur-trices technicien-nés » à la catégorie « professeur-ses d'activité » et rémunère en conséquence l'ensemble des professionnel-les relevant de l'annexe 1 à l'indice 257. »

Pour reconnaître l'expérience des salarié-es à l'embauche, améliorer la Reconstitution de Carrière à l'embauche (RCE).

L'avenant 182 rend enfin valorisables les années d'expérience acquises antérieurement à l'embauche hors Économie Sociale et Solidaire, par exemple dans la Fonction publique territoriale. Cependant, il limite drastiquement son application à un poste identique.

Vous pouvez négocier *a minima*, l'assouplissement de cette nouvelle règle (toute année d'expérience hors animation sera valorisée à 1 point de RCE). *A média*, obtenir une valorisation égalitaire de l'expérience acquise quel-le que soit l'employeur-se concerné (toute année d'expérience sera valorisée à 2 points – ou plus!). *A maxima*, reconnaître les années de bénévolat, de service civique, les périodes de stages notamment pour les alternant-es, comme de l'expérience valorisable, par exemple à 1 point de RCE par an.

Proposition d'article : « L'association XXX décide de valoriser de 2 points RCE par an l'expérience professionnelle acquise par le-la salarié-e quel-le que soit l'employeur-se. De plus, elle abonde d'un point par an, l'expérience acquise en tant que bénévole, les périodes de stage pour les alternant-es, les services civiques. »

EXEMPLE CONCRET POUR VÉRIFIER LES BULLETINS DE SALAIRES

Une animatrice du groupe C a été embauchée à temps plein en septembre 2018, indice de 280. Elle avait travaillé 5 ans avant son embauche pour les Francas, sur son bulletin d'octobre 2021 devrait donc apparaître 3 lignes distinctes :

- Indice de base 280 280x6,32 = 1769,60 € brut
- RCE : 5x2 points 10 points x 6,32 = 63,20 € brut
- Ancienneté : 4 points 4x6,32 € = 25,28 €
- Total = 1858,08 € brut**

En septembre 2022 elle aurait donc dû bénéficier à la fois de 4 points d'ancienneté et de 8 Points de Déroulement de carrière (PDC), premier plancher de 4 ans. Mais avec l'avenant 182, elle n'aura que 2 points d'ancienneté et pas de PDC. Ce qui serait juste, c'est *a minima* de lui verser par anticipation, les PDC déjà « gagnés » *a prorata temporis*, soit dans cet exemple les $\frac{3}{4}$ de son versement prévu en 2022, donc 6 points et la moitié des points d'ancienneté qu'elle aurait du toucher en 2022 soit 2 points supplémentaires.

Si la négociation est aboutie le salaire de décembre 2021 comprendra donc 4 lignes.

- Indice de base 280 280x6,32 = 1769,60 € brut
- RCE : 5x2points 10 points x 6,32 = 63,20 € brut
- Ancienneté 6 points : 4x6,32 € = 25,28 € brut
- Point de déroulement de carrière 6 points : 6x6,32 € = 37,92 € brut
- Total = 1896 € brut**

Tableau des points planchers de déroulement de carrière

	A	B	C	D	E	F	G	H	1	2
Après 4 ans	5	5	8	8	9	9	15	15	9	9
Après 9 ans	11	11	16	16	18	18	30	30	18	18
Après 13 ans	17	17	25	25	28	28	45	45	28	28
Après 22 ans	28	28	46	46	49	49	70	70	49	49
Après 30 ans	44	44	68	68	68	68	95	95	68	68
Après 35 ans	60	60	90	90	90	90	130	130	90	90

Un collègue du groupe E comptable dans la structure depuis 2003 a donc eu 9 points mensuels de plus à partir de 2007 puis 9 points de plus en 2012 pour atteindre 18 points et 10 points de plus en 2016. En 2025 il aurait du toucher 21 points supplémentaires. A défaut de négociation il n'aura rien. Proportionnellement au temps déjà fait, fin 2021, il aurait dû « cagnotter » 2,33 points par année déjà faite soit 11,66 points (arrondi à 12 points). Le syndicat vous suggère de négocier ces 12 points.