

ECLAT 1518

GUIDE salaires et classifications



LES CLASSIFICATIONS QU'EST-CE QUE C'EST ?

UN PEU D'HISTOIRE :

Pendant longtemps, les salarié-es « négociaient » individuellement leur rémunération avec leur employeur-se, sans garantie minimale d'aucune sorte. Le déséquilibre de pouvoir et l'inégalité économique entre patron-nes et salarié-es ont pour effet, dans le cadre d'une négociation individuelle, de placer le ou la salarié-e dans une situation de vulnérabilité individuelle, sauf à ce que le ou la salarié-e dispose d'un savoir-faire ou d'une qualification peu répandue et très recherchée.



Le mouvement syndical, et la CGT en particulier, pour rééquilibrer cette relation inégalitaire, a lutté pour imposer des garanties minimales collectives en termes de salaire : des garanties qui bénéficient à tous et toutes, même les salarié-es les plus vulnérables et qui permettent d'éviter le moins disant social.

Pour cela, la CGT s'est appuyée sur plusieurs axes :

- ➔ La lutte pour un salaire minimum interprofessionnel (le SMIG puis le SMIC) en dessous duquel aucun-e employeur-se ne peut descendre
- ➔ La lutte pour des garanties minimales de salaires dans chaque branche par le biais des conventions collectives

POURQUOI ?

Le principe, c'est de fixer des garanties minimales en dessous desquels aucun employeur-se ne peut descendre, contrairement à la situation qui prévalait auparavant :

- ☞ Dans les entreprises qui ne sont couvertes par aucune convention collective, c'est le SMIC qui définit le salaire minimum
- ☞ Dans les entreprises qui appartiennent à des branches organisées, ce sont les *minima* conventionnels (salaires en dessous desquels les employeur-ses ne peuvent descendre, aucun ne pouvant être inférieur au SMIC), et par des GRILLES DE SALAIRES fixant des salaires planchers en fonction des qualifications des salarié-es (niveau de diplômes ou type de postes)

DES GARANTIES MINIMALES, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

Cela signifie que l'employeur-se ne peut pas descendre en dessous. Mais cela n'interdit bien entendu pas de faire mieux :

Ainsi, l'objectif est, par les minima conventionnels de branche, de fixer un salaire minimum, dans les branches organisées, qui soit supérieur au SMIC

Par les grilles de salaires, l'objectif est de fixer des *minima* de branche sur la base de la qualification des salarié-es, en dessous desquels les employeurs de la branche ne puissent pas descendre.

Cela prend la forme d'une grille de classification qui fait correspondre à des tâches, des diplômes ou des métiers, des salaires minimums (auxquelles s'ajoutent les points supplémentaires accordés au titre de l'ancienneté ou des coupures, par exemple.)

Évidemment, des accords d'entreprise peuvent encore améliorer la situation au niveau des entreprises et association, si le rapport de force le permet.

Enfin, à l'échelle individuelle, le ou la salarié-e peut évidemment obtenir encore mieux... mais, et c'est là le grand intérêt, on ne peut lui imposer moins !

ACCORD EN VIGUEUR, ACCORD EN VIGUEUR ÉTENDU, KESAKO ?

Un accord de branche, à minima, s'applique aux entreprises et associations employeuses adhérentes aux organisations patronales siégeant dans la branche (donc dans la branche ECLAT, à Hexopée)

Mais le gouvernement peut étendre son application à l'ensemble des entreprises du secteur.

C'EST LE CAS DE L'ANNEXE 1 DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LES CLASSIFICATIONS

DIPLOME, METIERS, TACHES

Historiquement la CGT a porté la revendication de minima conventionnels en fonctions de 2 critères : les métiers exercés, et les diplômes possédés par les salarié-es.

Cependant, dans la branche ECLAT, cette logique a été mise à mal pour se centrer sur des groupes définis en fonction des tâches effectuées.

Le problème de ce choix, imposé par les employeur-ses (notamment par le biais de l'avenant 182), est tout d'abord qu'il ne reconnaît pas la valeur des diplômes professionnels, et ne valorise pas la formation acquise par les salarié-es, leur technicité, ni leur métier.

De plus, ce choix tend à effacer les métiers et leur spécificité pour lui substituer des tâches dont la définition volontairement floue permet à de nombreux employeur-ses de la branche de déclasser leurs salarié-es.

Lutter pour des garanties collectives minimales de salaires claires pour chacun de nos métiers, c'est une des stratégies de la CGT pour tirer les salaires vers le haut, adossée bien entendu à la revendication d'une augmentation générale des salaires.

Voici les classifications existantes dans la branche ECLAT :

<i>Groupe</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Autonomie</i>	<i>Responsabilité</i>	<i>Technicité</i>	<i>Relationnel</i>
A	250	Les consignes et processus sont mis en œuvre. Le contrôle est permanent	Responsabilité des biens (matériel, outils, salle éventuellement) confiés au/ à la salarié-e et/ ou des personnes extérieures dont le ou la salarié-e a la charge (public accueilli). Peut avoir la gestion d'un fond de caisse	Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples	Échanges professionnels courants
B	260			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 ou la salarié-e bénéficie de 10 points supplémentaires)	Le la salarié-e peut interpréter et adapter les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un budget prescrit. Peut assurer la coordination/ le conseil d'autres salarié-es	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 la salarié-e 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 salarié-es.		Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
E	325	Le la salarié-e interprète et adapte les processus et leur mise en œuvre sous le contrôle ponctuel de son responsable hiérarchique			

F	350	Le la salarié-e peut créer lui ou elle-même ses processus. Le la salarié-e rend compte au terme de sa mission et est évalué-e 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 elle peut assurer la responsabilité hiérarchique d'autres salarié-es 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				
H	400	L'autonomie est inhérente au statut de cadre. Elle est définie en fonction du poste occupé dans la structure. Le la salarié-e rend compte au terme de sa mission et est évalué-e sur les écarts entre les attendus et le réalisé. Le contrôle s'effectue obligatoirement a posteriori.	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.	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.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
I	450			Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe I, il ou elle détermine et pilote la stratégie de développement.	
J	500	Salarié-es qui détiennent la responsabilité de la définition des objectifs de la structure et de l'organisation du travail. Il ou elle doit détenir une délégation permanente de pouvoirs émanant d'un cadre d'un niveau supérieur ou des instances statutaires			
K	Salarié-e répondant à la définition légale et jurisprudentielle de cadre dirigeant				

Comment cela fonctionne ?

En fonction du groupe auquel j'appartiens, je bénéficie d'une garantie minimale de salaires (hors ancienneté et prime de coupure) fondée sur le mode de calcul suivant :

$$\text{Salaires minimal} = (250 \times V1) + (\text{Part du Coefficient} > 250 \times V2)$$

Où trouver la valeur du point ?

[Sur notre site \(onglet « Des nouvelles de la branches », sous onglet « valeur du point »\)](#)

Exemple Groupe A

$$\text{Salaires} = 250 \times V1$$

Exemple Groupe C (coefficient minimal 280)

$$\text{Salaires} = (250 \times V1) + (30 \times V2)$$

Exemple Groupe F :

$$\text{Salaires} = (250 \times V1) + (100 \times V2)$$

Rappel : la CGT dénonce l'avenant 182 signé par FO, UNSA et CFDT et cette double valeur du point qui écrase progressivement les salaires au-delà des catégories B à K vers le minimum de branche (le V2 augmentant beaucoup moins rapidement que le V1, et l'augmentation étant très loin de compenser la hausse des prix - l'inflation)

Comment déterminer le groupe dans lequel je suis ?

D'abord, en fonction de ma catégorie :

Si je suis de la catégorie « Ouvriers et employés » : groupes A et B.

Si je suis de la catégorie « Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E, F ; niveaux 1 et 2. »

Si je suis de la catégorie Cadres : groupes G, H, I, J, K.

Le groupe assimilé cadre n'existe plus et en fonction du niveau d'autonomie, et des tâches qui vous sont dévolues vous êtes en F ou G

Première remarque :

Le coefficient minimal animateur·trices technicien·nes et professeur·ses (appartenant pourtant à la catégorie « techniciens et agents de maîtrise ») est fixé à un niveau identique à la catégorie « ouvrier et employé » (même niveau que le groupe A pour les animateur·trices technicien·nes pourtant de niveau 1, même niveau que le groupe B pour les professeur·ses pour le niveau 2)

Pour la CGT, cela traduit un refus de la part des employeur·ses de reconnaître réellement la technicité des animateur·trices technicien·nes et des professeur·ses.

Deuxième remarque :

En cas de polyvalence de tâches, c'est-à-dire lorsque le ou la salarié·e est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des groupes différents, le classement dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée est retenue. Cette disposition entre en vigueur lorsque les tâches relatives au groupe le plus élevé dépassent 20 % du temps de travail hebdomadaire.

Ensuite, au sein de la catégorie, à quel groupe j'appartiens ?

Il faut se baser sur le réel des tâches effectuées, et sur la fiche de poste.

Que faire si je pense ne pas être classé·e correctement ?

- Prendre contact avec le syndicat.
- Engager un dialogue écrit avec l'employeur·se (faites-vous aider du syndicat pour rédiger et éviter les chausse-trappes !).
- Interpeller les élu·es CSE s'il y en a, pour qu'ils et elles posent la question lors d'un CSE.
- Organiser une mobilisation collective.
- Saisir la commission paritaire de branche pour avis.
- Saisir les Prud'hommes.



Les groupes d'emplois de référence et leur correspondance

Groupe 2	Agent·e administratif·ve, agent·e d'accueil, aide de cuisine, agent·e de maintenance, agent·e de service, agent·e de surveillance ou de sécurité, agent·e technique d'entretien, employé·e de restauration, standardiste, surveillant·e post- et périscolaire...
Groupe 3	Agent·e d'accueil et d'information, agent·e d'accueil et de vente, secrétaire, agent·e de maintenance et de gardiennage, aide bibliothécaire, aide documentaliste, aide éducateur·trice, animateur·trice périscolaire, auxiliaire de puériculture, commis de cuisine, machiniste, opérateur·trice projectionniste...
Groupe 4	Animateur·trice, animateur·trice ou éducateur·trice sportif·ve, comptable, cuisinier·e, documentaliste, éducateur·trice sportif·ve, garde animateur·tricer (environnement), guide accompagnateur·trice, guide, informateur·trice jeunesse, secrétaire, secrétaire comptable, technicienne· spectacle...
Groupe 5	Animateur·trice, bibliothécaire, chargé·e d'études environnement, chef·fe de cuisine, comptable, économiste, conseiller·e familial·e ou professionnel·le, directeur·trice CLSH, documentaliste, éducateur·trice sportif·ve, entraîneur·se sportif·ve, formateur·trice, guide, guide accompagnateur·trice, informateur·trice jeunesse, intendant·e, régisseur·se, secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire principal·e...
Groupe 6	Adjoint·e de direction, bibliothécaire, chargé·e d'études ou de mission chef·fe comptable, conservateur·trice, conseiller·e familial·e ou professionnel·le, documentaliste bibliothécaire, entraîneur·se sportif·ve, guide, guide accompagnateur·trice, intendant·e, régisseur·se, secrétaire de direction, responsable d'équipement, responsable de formation, responsable de service ou de secteur...
Groupes 7-8	Conservateur·trice, directeur·trice administratif·ve et financier·e, directeur·trice d'association, directeur·trice d'équipement, directeur·trice de service...

En général :

- ⊖ les groupes d'emploi 2 et 3 correspondent aux groupes de classification A et B
- ⊖ les groupes d'emploi 4 correspond a minima aux groupes de classification C et D
- ⊖ Les groupes d'emplois 5 et 6 correspondent a minima aux groupes de classification E à F
- ⊖ Les groupes d'emplois 7 et 8 correspondent a minima aux groupes de classification G à K



Il faut cependant évidemment confronter cela à la réalité des tâches effectuées, l'appartenance à un groupe d'emploi ne pouvant servir à lui seul de base au classement.

Demandez une fiche de poste !

Refusez d'effectuer sans contrepartie ni reconnaissance des tâches qui n'y figurent pas !

Reconnaissance de l'ancienneté et de l'évolution professionnelle

+ 2 points par années d'ancienneté

Entretien obligatoire tous les 4 ans « pouvant amener à une évolution de son coefficient de base.

+1 % au 1er entretien, + 1 % minimum au bout de 2 entretiens n'ayant donné lieu à aucune valorisation. (Arrondi au point supérieur).

**À l'embauche, prime de reconstitution de carrière : reconnaissance de l'ancienneté de carrière pouvant aller jusqu'à 40 points.
(Avenant 182)**

Expérience précédente	Conditions	Nombre de points attribués par année
Au sein d'une structure de la CCN ECLAT	Peu importe le poste	2 points
Au sein d'une structure de droit privé non lucratif de l'ESS	Peu importe le poste	1 point
Au sein d'une structure de droit privé ou public hors ESS	Emploi de même nature que celui pour lequel le ou la salarié-e est embauché-e	1 point



Commentaire CGT : une telle reconnaissance est loin d'être automatique, beaucoup d'employeur-ses continuant de proposer des embauches sans réelle reconnaissance de l'ancienneté, sans reconstitution de salaire et le gel de l'évolution de carrière. Auparavant l'employeur-se devait demander au ou à la salarié-e ses documents pour reprendre la reconstitution de carrière ; aujourd'hui c'est à l'employé-e de le faire.
Une fiche de salaire = un mois et tous les 12 bulletins correspondants à des mois différents = 1 an.

Prime de coupure

+ 3 points par coupure de plus de 2 h ou pour plusieurs coupures.

Indemnité de temps partiel

Cette indemnité est calculée avec la valeur du point V2 + 7 points V2 pour les salarié-es travaillant moins de 24 h/semaine sauf animateurs et animatrices techniques et professeur-ses

Salaires minimum selon classification

Groupes	Catégorie socio-professionnelle	Coefficient
A	Ouvrier·e et employé·e	250
B		260
C	Technicien·ne et agent·e de maîtrise	280 (+ 10 points en cas de coordination d'autres salarié·es)
D		300
E		325
F		350
G		375
H	cadre	400
I		425
J		450
K		Cadre dirigeant·e

Heures supplémentaires

Dans la branche professionnelle, le principe est la récupération des heures supplémentaires. Leur paiement n'intervient qu'à titre exceptionnel.

	Temps de travail non modulé	Temps de travail modulé (annuel)	
Heures effectuées		Modulation type A Temps de travail annuel de 33h en moyenne soit 1485 h	Modulation type B Temps de travail sur 2 cycles annuels de 787,5 heures
De la 33e à la 35e heure		Majoration de 10 % si dépassement des 1485h jusqu'à 1600 heures à l'issue de la période de référence	
De la 35e à la 44e heure	Récupération d'une durée égale majorée de 25 %, soit paiement d'une heure majorée de 25 %	Jusqu'à de 1980 heures Récupération d'une durée égale majorée de 25 %, soit paiement d'une heure majorée de 25 %	Toutes heures effectuées au-delà de 787,5 dans le cycle ou 1600 heures annuelles majorées de 25 %
À partir de 44 heures	Récupération d'une durée égale majorée de 50 %, soit paiement d'une heure majorée de 50 %	Récupération d'une durée égale majorée de 50 %, soit paiement d'une heure majorée de 50 %, lors du dépassement de la durée totale de la période de référence. (Au-delà de 1980 heures)	Récupération d'une durée égale majorée de 50 %, soit paiement d'une heure majorée de 50 %, lors du dépassement de la durée totale de la période de référence (Au-delà de 1980 heures)
Heures effectuées les jours fériés	Récupération d'une durée égale majorée de 50 %, soit paiement d'une heure majorée de 50 % Cumul récupération avec majoration au-delà de 42 heures		
Heures effectuées les jours de repos hebdomadaires	Règle de récupération : si cumul supérieur à 24 h les heures doivent être prises dans le mois suivant la 24e heure, sinon rémunération obligatoire		
Récupération d'une heure + paiement d'une majoration de 50 % (Cumulable avec les autres majo comme les +25 % des heures au-delà de 35h)			

Temps partiels dispositions spécifiques

Dans le cadre de la modulation du temps de travail pour les temps partiels, il est possible d'avoir recours aux heures complémentaires. Celles-ci sont limitées à 1/3 de l'horaire annuel (ou sur la durée du contrat pour les contrats à durée déterminée) défini au contrat de travail et ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail annuel à 1 485 heures annuelles, calculée au prorata pour les CDD inférieurs à 12 mois.

Les heures réalisées au-delà de 10 % de l'horaire annuel, ou de la durée du contrat pour les CDD, seront majorées de 25 %, conformément à l'article L. 3123-19 du code du travail.

UNE QUESTION ?

Contacte-nous !

cgteducpop@ferc-cgt.org

**Tout augmente
sauf les salaires
Ça suffit !**

Plus d'info sur la branche ECLAT sur notre site WEB :
educpop.ferc-cgt.org