



L'Union des syndicats CGT des Personnels de l'Animation  
et des Organismes Sociaux, Sportifs et Culturels



[www.uspaoc-cgt.fr](http://www.uspaoc-cgt.fr)

14-16 rue des Lilas 75019 PARIS  
01 42 40 94 02  
[contact@uspaoc-cgt.fr](mailto:contact@uspaoc-cgt.fr)

# INFO BRANCHE ANIMATION ECLAT

## SALAIRE et PRO-A

**SALAIRE**, profiter de la crise sanitaire lié au COVID pour modifier profondément la rémunération des salariés déjà précaires, il fallait oser. Pour Hélixopé (ex CNEA), organisation patronale du secteur associatif, très inspiré par le MEDEF, l'économie passe avant l'humain « quoi qu'il en coûte pour les salariés ». Conséquence, un nouvel avenant relatif au système de rémunération dans la branche ECLAT (animation), modifie profondément le système actuel, ce qui mécaniquement va entraîner des baisses de salaires et du pouvoir d'achat, ainsi que de l'iniquité, pour des salarié.es de plus en plus précaires.

Chaque année l'augmentation annuelle des prix entraîne une baisse du pouvoir d'achat compenser en partie par la hausse des salaires par l'augmentation de la valeur du point. Si au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la valeur du point était à 6,32, l'avenant prévoit qu'il sera identique en 2021, voire au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Soit aucune augmentation ! En 2021, pour masquer le fait que **les plus bas salaires seraient en dessous du SMIC** avec une valeur du point à 6,32 seul les salariés les plus exploités (indice 245) verront leur indice réévaluer à 247

La crise sanitaire lié au COVID a fortement impacté les salariés qui ont continué à œuvrer sur le terrain, ou qui ont subi de plein fouet l'activité partielle. Non reconnaissant de cette situation, EXOPEE met en place une mécanique qui permet de gratter une partie de nos salaires en introduisant 2 valeurs du point différentes (V 1 et V2) pour tous les indices au-dessus de 247, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Pour rappel pour calculer votre salaire de base brute mensuel, il faut multiplier l'indice de base par la valeur du point qui est négocié annuellement.

**Prenons un exemple avec une projection pour mieux comprendre.** La valeur du point est à **6,32**, les partenaires sociaux négocient une augmentation de la valeur du point à **6,36 (v1) et 6,32 (v2)**. Je suis salarié à l'indice **300** à temps plein.

**-avec l'ancien système :**

$6,36 * 300$  égales 1908 euros brut mensuel, c'est simple.

**-avec le nouveau système :**

**Calcul valeur 1 :**  $6,36 * 247$  égales 1570,92 euros brute mensuel (247 étant l'indice de référence pour calculer la valeur 1).

**Calcul valeur 2 :** dite complément de salaire : (indice 300- indice 247 égale indice 53 (53 correspondants au delta restant à payer)

6,32\*53 égales 334.96 euros brut mensuel

**Valeur 1 + Valeur 2** :1570,92+334,96 égales 1905,88 brut mensuel.

Soit une perte de salaire de 2,12 euros mensuel dans cette projection.

Pourquoi faire compliquer quand on peut faire simple ? Juste pour gratter quelques euros à des salariés qui ont déjà des bas salaires. Le pire, c'est qu'on fera croire aux animateurs en revalorisant leur indice 255 à 257 qu'ils seront augmentés.

Mais quand est il des plus gros indices ? C'est la fête. **Les cadres dirigeants ne seront plus de fait à l'indice de base 500 mais à l'indice LIBREMENT DEFINI**, c'est open. Quant à l'indice 500, il sera destiné à certains haut cadres qui en étaient exclus (passage du coefficient de 450 à 500, contre passage de 245 à 247 pour les plus bas salaires !!). Tous cela financé souvent par des subventions publiques.

A compter du 1er janvier 2022, le système de déroulement de carrière qui permettait d'assurer une évolution minimale de la rémunération pour chaque salarié après 4 ans, 9 ans, 13 ans, 22ans, 30 ans, 35 ans, est supprimé. Ce système méritait d'être amélioré pour le rendre réellement accessible à tous mais pas de disparaître. A la place, il est instauré une machine à gaz, complètement subjective et partielle. Sur le principe, l'idée est bonne, assurer la promotion sociale des salariés tout au long de son parcours professionnel dans l'entreprise et une valorisation salariale. La réalité est bien différente. D'abord, il introduit le fait que l'employeur fait ce qu'il veut de façon unilatérale., en toute subjectivité. Tous les 4 ans lors d'un entretien spécifique, il étudiera en fonction de vos formations, vos compétences, votre environnement de travail, la possibilité ou non et dans quelles mesures de faire un geste ou non pour chaque salarié individuellement. C'est l'introduction de la méritocratie, si chère au président Macron.

Espérons donc que ce jour-là, il fasse beau et chaud, et que votre employeur soit bien luné, et qu'il vous aime bien. **Sa seule obligation salariale minimale est de verser 1% de votre indice au 1 er entretien puis 1 % tous les 8 ans**. En résumé légalement pour un salarié à l'indice 300 ayant travaillé 24 ans, il bénéficiera au minimum de 9 points mensuels avec le nouveau système contre 46 points supplémentaires avec l'ancien.

Il est aussi instauré une indemnité particulière de poly vaillance (La plurivalence verticale ou horizontale) qui vient légaliser et réglementer l'exécution de tâches non contractuels, normaliser les tensions et les surcharge au travail, et récompenser la soumission au travail consenti à la tâche au détriment d'une vraie politique de l'emploi et d'organisation du travail efficient.

Certaines avancées sont intéressantes comme la création d'un indice intermédiaire 325, le droit à la reconstitution de carrière à l'embauche élargi au salarié ayant exerçant le même poste dans le secteur public ou privé, ou la prime d'ancienneté qui sera de 2 points par an au lieu de 4 points tous les 2 ans. Mais c'est une bien maigre compensation.

Cet avenant encourage l'iniquité de traitement entre salariés, l'introduction de la méritocratie et une mise en concurrence des salariés, l'individualisation des droits au dépend d'un socle commun équitable qui générera précarité, flexibilité, perte de salaire, dumping social et souffrance au travail. Cet avenant sera profitable à une très faible minorité au détriment de l'immense majorité. Toujours les mêmes.

Les salarié.es du secteur associatif subissent déjà des conditions de travail parfois déplorables, ils ne peuvent pas accepter ce nouvel avenant relatif au système de rémunération signé le 01 octobre 2020, par les employeurs et les autres syndicats de la branche, FO, CFDT et UNSA.

La CGT n'a pas signé cet avenant et étudie la possibilité juridique de contester cet avenant.

**PRO-A**, appelé plus communément dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance n'avait pour objet que de proroger et de retranscrire la loi dans la convention collective et surtout de permettre le financement des dispositifs de l'alternance. La CGT n'avait pas d'objection à signer cet avenant, Cependant le contexte quant à la tenue des négociations sur le système de la rémunération en pleine crise sanitaire et les choix tant sur la forme (négociations en Visio sur un texte aussi important) que sur le fond (texte en net recul pour les salariés et reprise d'aucune revendication de la CGT) ont dégradé profondément la qualité du dialogue social et conduit à une impasse sur l'ensemble des négociations en cours. Ainsi l'avenant PRO-A qui sera en vigueur n'a pas été signé par la CGT dans l'animation.