



## Déroulement de carrière : sa mise en place et les modifications de l'avenant n°127

Les partenaires sociaux de la branche de l'Animation ont signé le 18 mai 2009 l'avenant n°127 sur les classifications.

Le **dernier article de cet avenant**, l'article 8, est consacré au dispositif du déroulement de carrière (cf. fiche A1- 070). Le texte a été réécrit dans sa totalité, mais il ne comporte que **deux modifications** réelles sur le fond :

- Il modifie sensiblement le **début du déroulement de carrière**.  
En effet, la première tranche d'ancienneté prévue par le texte initial (7 ans) est désormais divisée en **2 tranches, de 4 et 9 ans après l'embauche**.
- Il opère en outre une **réévaluation du déroulement de carrière des salariés au groupe 2 et niveau A**, qui ont fait l'objet récemment (avenant n°125) d'une augmentation de coefficient.

L'avenant n°127 ne modifie pas en revanche la première échéance de **mise en œuvre du déroulement de carrière**, qui demeure **le 1<sup>er</sup> janvier 2010** (il est en effet prévu que le texte entre en application au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2010).

Cette fiche pratique permet dans un même temps de vous informer sur les nouveautés de l'avenant n°127, et d'expliquer point par point la mise en œuvre du dispositif du déroulement de carrière pour une application dans de bonnes conditions à compter de janvier 2010.

S2-012  
1/3

### Rappel du principe du déroulement de carrière

Le nouvel article 1.7.6 définit ainsi le déroulement de carrière :

« *Le déroulement de carrière a pour objet d'assurer une **évolution minimale de la rémunération de chaque salarié par tranches d'années*** ».

Ainsi, comme cette définition l'indique, il s'agit pour l'employeur de **vérifier à échéances fixes, si la rémunération de son salarié a évolué suffisamment par rapport à un référentiel prévu par la CCNA**. A l'intérieur de ces tranches d'années, l'employeur peut se permettre d'augmenter certains salariés et pas d'autres.

Il ne s'agit donc pas d'un système d'attribution automatique de points à échéance, comme ce qui est prévu par le régime de la prime d'ancienneté.

En pratique, dans les entreprises où la rémunération correspond au minimum conventionnel, l'employeur devra réévaluer le salaire au moment de ces échéances.

Dans les entreprises où la rémunération de salariés est supérieure au minimum conventionnel, et atteint ou dépasse la rémunération minimum prévue par le déroulement de carrière, l'employeur n'aura pas à verser de salaire supplémentaire pour ces salariés aux échéances prévues.

## Quand s'opère le contrôle du déroulement de carrière ?

---

### ❖ *La nouveauté de l'avenant n°127*

Le texte initial prévoyait les tranches d'années suivantes :  
7 ans – 13 ans – 22 ans – 30 ans – 35 ans

L'avenant n°127 prévoit les tranches suivantes :  
4 ans – 9 ans – 13 ans – 22 ans – 30 ans – 35 ans

Comme vous pouvez vous en apercevoir, seul le **début du déroulement de carrière a été modifié. La première échéance de 7 ans a été supprimée et remplacée par 2 tranches : de 4 ans et de 9 ans.**

Le salarié n'aura donc pas à attendre 7 ans pour bénéficier du dispositif de déroulement de carrière, mais 4 ans, sachant que le nombre de points supplémentaires sera moins important au bout de 4 ans que dans le régime initial de 7 ans. Le nouveau régime élargit ainsi l'assiette des salariés pouvant bénéficier dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010 du déroulement de carrière. Avant, seuls ceux embauchés avant 2003 étaient concernés, **désormais tous les salariés arrivés avant 2006 sont visés par le déroulement de carrière.**

### ❖ *Quelles sont les années à prendre en compte ?*

**Seules les années postérieures à 2003 sont prises en compte dans le dispositif du déroulement de carrière,** contrairement à ce qui a pu parfois être compris. L'article 1.7.6.1 (Entrée en vigueur) dit bien que « *Le système du déroulement de carrière débute au 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour tous les salariés embauchés avant cette date... ».*

Ainsi, pour les salariés embauchés avant 2003, ces années n'ont pas d'incidence sur leur déroulement de carrière ; ces années ont été déjà valorisées par la prime d'ancienneté annuelle de l'époque. Par exemple, un salarié ayant 20 ans d'ancienneté et un autre salarié ayant 7 ans d'ancienneté en 2010 auront le même contrôle de déroulement de carrière, correspondant à la ligne du tableau des 4 ans, dans la mesure où les années avant 2003 ne sont pas prises en compte pour le salarié le plus ancien.

Attention : **c'est la date d'embauche qui joue pour le décompte des tranches d'années** (4 – 9 – 13 – 22 – 30 – 35 ans). **Toutes les périodes de suspension du contrat de travail** – maladie, maternité, toutes sortes de congés, y compris le congé sans solde ou le congé parental ... - **sont donc prises en compte** pour le calcul des tranches d'années (contrairement au dispositif de prime d'ancienneté).

### ❖ *Les échéances du déroulement de carrière*

#### **Pour les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003 :**

Le point de départ est 2003 pour le calcul des tranches d'années (pas de prise en compte des années avant 2003).

Les échéances sont les suivantes :

- Janvier 2010 (et non 2007 (2003+4 ans) car il a été décidé que le dispositif de contrôle des points du déroulement de carrière ne peut pas commencer avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010)
- Janvier 2012 (2003 + 9 ans)
- Janvier 2016 (2003 + 13 ans)
- Janvier 2025 (2003 + 22 ans)
- Janvier 2033 (2003 + 30 ans)
- Janvier 2038 (2003 + 35 ans)

Remarque : pour ces salariés, la date de contrôle se situe toujours en janvier.

## Pour les salariés embauchés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2003 et le 1<sup>er</sup> janvier 2006

Les échéances sont les suivantes :

- Janvier 2010 (correspondant à l'échéance de 4 ans, mais qui ne se fera qu'en janvier 2010 quelle que soit la date d'embauche entre 2003 et 2006, car le déroulement de carrière ne peut débuter avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010)
- Date d'embauche + 9 ans
- Date d'embauche + 13 ans
- Etc...

*Exemple : pour un salarié embauché le 1<sup>er</sup> mars 2005, les échéances seront les suivantes :*

- Janvier 2010
- Mars 2014 (mars 2005 + 9 ans)
- Mars 2018 (mars 2005 + 13 ans)
- Etc...

## Pour les salariés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2006

Le point de départ est la date d'embauche.

Les échéances sont les suivantes :

- Date d'embauche + 4 ans
- Date d'embauche + 9 ans
- Date d'embauche + 13 ans
- Etc...

*Exemple : pour un salarié embauché le 1<sup>er</sup> juin 2007, les échéances sont les suivantes :*

- Juin 2011 (juin 2007 + 4 ans)
- Juin 2016 (juin 2007 + 9 ans)
- Juin 2020 (juin 2007 + 13 ans)
- Etc...

*Au vu de ces échéances, il peut être intéressant de réaliser un planning de déroulement de carrière pour chaque salarié avec les dates de contrôle, ceci afin d'éviter tout oubli...*

## Comment se fait le contrôle du déroulement de carrière ?

S2-012  
2/3

A chaque échéance et pour chaque salarié, l'employeur doit réaliser le contrôle suivant :

Il doit vérifier que la rémunération brute totale du salarié, à laquelle est soustraite le salaire conventionnel minimum (correspondant au coefficient du groupe) ainsi que la prime d'ancienneté et la prime de reconstitution de carrière (articles 1.7.2 et 1.7.5), est supérieure ou égale au nombre de points établi par le tableau qui suit.

### **1) La soustraction**

$X = \text{Salaire brut total} - (\text{salaire conventionnel} + \text{prime d'ancienneté}^* + \text{prime de reconstitution de carrière}^*)$

\* Primes dues en fonction de l'ancienneté du salarié et de ses précédents contrats de travail.

**Salaire brut total** : correspond au salaire brut mensuel total à partir de la date de contrôle.

En cas de modulation et CDI intermittent avec lissage, on prend en compte le salaire brut total mensuel lissé en fonction d'un temps de travail moyen.

- Salaires pris en compte dans le déroulement de carrière : **toutes primes et salaires versés mensuellement** : prime personnelle, prime de sujétion, prime différentielle horaire (pour certains animateurs techniciens / professeurs embauchés avant 1998), prime liée au déroulement de carrière ...
- Salaires qui peuvent être pris en compte avec une attention particulière : **primes exceptionnelles / ponctuelles** comme la prime de 13<sup>ème</sup> mois, prime de résultat... La prise en compte de cette prime non régulière pourra aboutir à une prime de déroulement de carrière qui ne sera pas au même niveau tous les mois, ou même qui sera inexistante le mois du versement, ce qui est tout à fait valable

juridiquement, mais qui demande une certaine vigilance de la part de l'employeur (celui-ci ayant l'obligation de verser tous les mois un salaire minimum lié au déroulement de carrière).

- Salaires pris en compte juridiquement mais que le CNEA déconseille de prendre en compte (du fait de leur caractère indemnitaire) : prime de coupure, prime d'intermittence.

**Salaires conventionnel** : correspond à la valeur du coefficient **conventionnel** du salarié, proratisé s'il s'agit d'un temps partiel (pour un salarié du groupe 4 :  $280 \times 5,63^1 \times \text{temps de travail mensuel} / 151,67$ ).

Pour les salariés des groupes 3 à 9 sans exception, il s'agit de leur salaire de base. Pour les autres, attention, le salaire de base peut être parfois supérieur au salaire conventionnel (ce qui ne sera plus le cas après extension de l'avenant n°127, sauf exception – cf. fiche pratique S2 – 013).

*Exemple : un salarié au groupe 3, travaillant à mi temps, qui gagne la rémunération suivante :*

- Salaire de base : 717,83 euros ( $255 \times 5,63 \times 75,835 / 151,67$ )
- Prime d'ancienneté : 22,52 euros ( $8 \times 5,63 \times 75,835 / 151,67$ )
- Prime : 40 euros

*Le salaire brut total de ce salarié est :  $717,83 + 22,52 + 40 = 780,35$  euros*

*Le salaire conventionnel est :  $255 \times 5,63 \times 75,835 / 151,67 = 717,83$  euros (correspond au salaire de base).*

## 2) La comparaison du résultat avec le tableau conventionnel

Le résultat de cette soustraction ne peut être inférieur au nombre de points correspondant au tableau ci-dessous :

Groupe ou niveau*	A (groupe 2)	B (groupe 3)	C (groupe 4)	D (groupe 5)	E (groupe 6)	F (nouveau groupe)	G (groupe 7)	H (groupe 8)	1 (niveau A)	2 (niveau B)
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

\*Nouvelle appellation des groupes de classification prévues par l'avenant n°127, expliquée dans la fiche C6-043.

### Utilisation des points du tableau

Pour réaliser le contrôle, les points du tableau doivent être **retranscrits en valeur monétaire** en les multipliant par la valeur du point applicable au moment de la vérification.

**Pour les salariés à temps complet :**

**Montant de l'évolution minimum de salaire = nombre de points x valeur du point**

*Exemple : les 8 points du groupe 4 seront multipliés par 5,63 pour un contrôle au 1<sup>er</sup> janvier 2010, soit :  $8 \times 5,63 = 45,04$  euros.*

**Pour les salariés à temps partiel, salariés en CDI intermittent, animateurs techniciens et professeurs :** il faut proratiser ce montant en fonction du temps de travail

**Montant de l'évolution minimum de salaire = nombre de points x valeur de point x temps de travail mensuel\* / 151,67h**

\*temps de travail figurant sur le bulletin de paie pour les animateurs techniciens et professeurs

*Exemple : salarié animateur technicien travaillant 50 heures par mois (y compris les heures de préparation), embauché en 2004.*

<sup>1</sup> Valeur du point au 1/01/2010 selon l'avenant n°128.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, son salaire brut total est de :

Salaire de base : 500 euros

Prime d'ancienneté : 14,85 euros

Salaire brut total : 514,85 euros

Soustraction :  $514,85 - [(245 \times 5,63 \times 50/151,67) + 14,85] = 45,28$  euros

Nombre de points proratisé dans l'échéance de 4 ans :  $9 \times 5,63 \times 50/151,67 = 16,70$  euros

Le salarié gagne en janvier 2010 plus que le nombre de points prévu par le déroulement de carrière. Il n'aura pas à cette date d'augmentation salariale liée au déroulement de carrière.

**Quel est le groupe de classification à prendre en compte ?**

Le groupe dont il faut tenir compte est celui de la date du contrôle. Un salarié qui a changé de groupe à l'intérieur d'une tranche d'année (exemple passage du groupe 3 à 4 à l'intérieur de la première tranche de 4 ans) bénéficie du contrôle de points sur le nouveau groupe (groupe 4 dans l'exemple) 4 ans après l'embauche (et non 4 ans après le passage au groupe 4).

### 3) Conséquences de la comparaison

Plusieurs situations peuvent découler de la comparaison

- **Le résultat est supérieur au nombre de points indiqués par le tableau** (exemple : le salarié au groupe 4 gagne 10 points en plus de son salaire conventionnel et de sa prime d'ancienneté 4 ans après l'embauche).

Dans ce cas, il n'y a pas de modification de la rémunération du salarié.

- **Le résultat est inférieur au nombre de points indiqués par le tableau :**

- Si le résultat est égal à 0, le salarié devra bénéficier d'une augmentation de salaire égale au nombre de points indiqués dans le tableau.

Exemple : un salarié à temps complet au groupe 5, ayant 4 ans de présence, dont la rémunération est exclusivement composée du salaire conventionnel et de la prime d'ancienneté devra bénéficier dès janvier 2010 de 8 points en plus, soit  $8 \times 5,63 = 45,04$  euros par mois).

- Si le résultat se situe entre 0 et le nombre de points indiqués par le tableau, le salarié doit bénéficier d'une augmentation de salaire correspondant au différentiel pour atteindre le nombre de points du tableau.

Exemple : un salarié au groupe 2, en temps complet, ayant 4 ans de présence, dont la rémunération est composée du salaire conventionnel, de la prime d'ancienneté et d'une prime correspondant à 3 points, devra bénéficier en janvier 2010 de 2 points en plus ( $5 - 3$  points), soit  $2 \times 5,63 = 11,26$  euros par mois).

Exemple de mise en œuvre du déroulement de carrière :

Salarié à temps complet embauché le 1<sup>er</sup> août 1978, classé au groupe 4.

Contrôle au 1<sup>er</sup> janvier 2010 :

Le salarié a la rémunération mensuelle brute suivante au 1<sup>er</sup> janvier 2010 :

- Salaire de base : 1576,40 euros ( $280 \times 5,63$ )
- Prime d'ancienneté : 382,84 euros ( $68 \times 5,63$ )
- Prime personnelle : 30 euros
- Salaire brut total : 1989,24 euros

Contrôle :  $1989,24 - (1576,40 + 382,84) = 30$  euros

Le nombre de points prévu après 4 ans pour un salarié à temps complet au groupe 4 est de :

$8 \text{ points} \times 5,63 = 45,04$  euros.

Le salarié gagne seulement 30 euros en plus. Il doit donc bénéficier du différentiel, soit 15,04 euros par mois à compter de janvier 2010.

S2-012  
3/3

## Application pratique

---

### ❖ Incidence du déroulement de carrière sur le coefficient des salariés

Le dispositif du déroulement de carrière n'a pas d'incidence sur le groupe de classification et sur le coefficient du salarié.

Le coefficient du salarié n'augmente pas du fait que le salarié a atteint une échéance de déroulement de carrière.

*Exemple : un salarié au groupe 4, coefficient 280, atteint 4 ans de présence en janvier 2010. Il bénéficie du contrôle du déroulement de carrière à cette date, soit 8 points en plus de son salaire conventionnel et primes d'ancienneté / reconstitution de carrière.*

*Son coefficient ne va pas être transformé à cette date en coefficient 288, il reste le même, à 280.*

Il n'y a donc aucune modification du coefficient à opérer sur les bulletins de paie et les contrats de travail du fait du déroulement de carrière.

### ❖ Incidence dans le bulletin de paie

Pour les salariés qui doivent bénéficier d'une augmentation de salaire, ce n'est pas le salaire de base qui évolue dans la mesure où le coefficient ne bouge pas.

Il est donc nécessaire de créer une ligne distincte dans le bulletin de paie qui pourra s'appeler « Déroulement de carrière », et d'y insérer le montant lié au déroulement de carrière.

Pour les entreprises qui ont déjà créé cette ligne car elles ont anticipé le dispositif du déroulement de carrière, elles conserveront cette ligne intacte.

*Exemple de présentation du bulletin de paie de janvier 2010 d'un salarié au groupe 5 à temps complet*

<i>Salaire de base :</i>	<i>1689 euros</i>
<i>Prime d'ancienneté :</i>	<i>45,04 euros</i>
<i>Prime de reconstitution de carrière :</i>	<i>11,26 euros</i>
<i>Prime personnelle :</i>	<i>10 euros</i>
<i>Déroulement de carrière :</i>	<i>35,04 (8 x 5,63 – 10)</i>
<i>Salaire brut total :</i>	<i>1790,34 euros</i>