



Numéro 2
 Décembre
 2011



ANIM'INFOS

L'information conventionnelle de l'Animation

Accord salarial : 2 % d'augmentation pour 2012

Toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche de l'Animation (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et CGT-FO) ont signé un accord avec le CNEA (Conseil national des Employeurs associatifs) pour une augmentation de 2 % de la valeur du point au 1^{er} janvier 2012.

Tous les salariés de l'Animation bénéficieront de l'augmentation de la valeur du point.

La valeur du point en euro brut était, au **1^{er} janvier 2011**, de **5,72 €**.

La valeur du point en euro brut sera, au **1^{er} janvier 2012**, de **5,83 €**.

Dans un contexte économique et financier en tension, la CFDT considère que l'accord conclu par les partenaires sociaux est positif pour les salariés de l'Animation. Nous reconnaissons, par cet accord, un engagement « politique » du CNEA, organisation patronale affiliée à l'USGERES (organisation d'employeurs de l'Economie sociale), dans une branche qui subit le désengagement constant de l'Etat et des collectivités territoriales au travers, notamment, de la baisse des subventions.

Pour rappel, dans la branche de l'Animation, l'augmentation négociée conventionnellement s'applique à tous les salariés. Nous sommes donc sur une revalorisation des salaires dits « aux réels » et non sur une augmentation concernant seulement les minimas conventionnels. Ce principe est incontestablement un acquis majeur pour tous les salariés, d'autant plus que la branche est composée majoritairement de petites structures et que la négociation salariale d'entreprise se résume, en général, « à peau de chagrin », quand bien même il en existe une.

Tableau des salaires à minima de l'Animation :

Classification	Groupe	Indice	Salaires au 01/01/2011	Salaires au 01/01/2012
Ouvrier et employé	A	245	1401,40	1428,35
Ouvrier et employé	B	255	1458,60	1486,65
Technicien et maîtrise	C	280	1601,60	1632,40
Technicien et maîtrise	D	300	1716,00	1749,00
Technicien et maîtrise	E	350	2002,00	2040,50
Assimilé cadre	F	375	2145,00	2186,25
Cadre	G	400	2288,00	2332,00
Cadre	H	450	2574,00	2623,50
Cadre	I	500	2860,00	2915,00

Grille spécifique :

Classification	Groupe	Indice	Salaires au 01/01/2011	Salaires au 01/01/2012
Animateur technicien	1	245	1401,40	1428,35
Professeur	2	255	1458,60	1486,65

Augmentation à appliquer pour tous les salariés de l'Animation au 1er janvier 2011 :

	A et 1	B et 2	C	D	E	F	G	H
01/01/2011	26,95	28,05	33,00	38,50	41,25	44,00	49,50	55,00

Zoom : "avenant sur la modulation à temps partiel dans l'Animation"

Les partenaires sociaux représentatifs de la branche Animation (CFDT, CFTC, CGC et FO), à l'exception de la CGT, sont signataires d'un avenant à la convention collective, cadrant le recours à la modulation pour un salarié à temps partiel.

Mettre fin au « bricolage »

Nombre d'employeurs utilisaient abusivement le CDI à défaut d'un contrat de travail s'adaptant à la réalité de l'emploi du secteur de l'Animation au niveau des centres et à ses variations économiques. Ils s'exposaient à des risques juridiques en appliquant de la modulation pour des salariés à temps partiel avec un CDI.

En l'absence de Délégué syndical dans l'entreprise, d'autres employeurs ont fait le choix, plus long, mais légal, de faire valider par la Commission nationale d'interprétation et de validation (CNIV) des accords d'entreprises introduisant la modulation à temps partiel dans leur structure. La loi de 2008 permet de déroger à la convention collective ou au code du Travail pour ce qui relève de l'organisation du travail. Ces accords, ces deux dernières années, étaient de plus en plus nombreux et, pour la plupart, ne prévoyaient aucune contrepartie.



Un principe de réalité

Dans un premier temps, la CFDT ne voulait pas négocier un tel avenant. Dans l'esprit, nous sommes opposés à la modulation du temps partiel car le risque est réel de développer « le travailleur pauvre ». En modulant le temps partiel, et par l'application que pourrait en faire l'employeur, le salarié peut diminuer ses probabilités d'avoir ou de trouver une autre activité.

Mais aujourd'hui, la réalité de l'emploi du secteur nous force à le négocier et à le cadrer conventionnellement pour sécuriser les salariés concernés. En effet, un nombre significatif d'accords d'entreprises est soumis à la CNIV et la plupart d'entre eux ne prévoit aucune compensation et peut concerner tous les salariés de la structure. Les accords passant devant la Commission sont la face cachée de « l'iceberg » puisque ceux signés par un délégué syndical n'ont pas vocation à lui être présentés. Nous ne pouvons pas nous opposer à ces accords d'entreprises dès lors qu'ils concernent l'organisation du travail. Par contre, nous pouvons sécuriser des règles à minima par accord de branche lorsque celui-ci est conclu postérieurement à la loi et qu'il stipule qu'il n'est pas possible d'y déroger.

La CFDT et les autres organisations syndicales signataires de cet avenant ont choisi cette voie, au contraire de la CGT.

Concrètement, nous avons fait le choix de l'intérêt général pour tous les salariés de la branche Animation, quelle que soit la taille de leur structure et de la présence, ou non, d'un Délégué syndical. Pour la CFDT, nous répondons donc à un principe de réalité et non à un choix « politique ».

Chacun prend ses responsabilités

Les organisations syndicales signataires de l'avenant ont négocié un cadre à minima sur les modalités de mise en œuvre de la modulation du temps partiel. L'objectif était de limiter les abus liés à l'organisation du travail pour lesquels la loi de 2008 offre un boulevard aux employeurs malveillants. Pour ceux-là, ce n'est pas l'appartenance à un secteur, marchand ou non marchand, qui les contraindra à respecter des « minima sociaux acceptables ».

Dans ce contexte de négociations plutôt défavorable, la CFDT tient à faire savoir qu'elle n'a pas apprécié le communiqué de presse de la CGT, publié la semaine précédant l'ultime négociation portant sur la rémunération et les contreparties financières. Non pas sur le contenu (même si nous ne partageons pas la comparaison de la modulation du temps partiel à de « l'esclavagisme »), car chacun est libre de penser ce qu'il veut et de le communiquer, mais sur la méthode : appeler les autres organisations syndicales à ne pas signer l'avenant alors que la dernière négociation n'avait pas eu lieu. Nous ne saurons jamais si nous aurions pu obtenir plus de contreparties sans cette prise de position, qui nous semble déloyale.

La CFDT rappelle qu'elle a fait le choix, non pas d'un dogme « politique » sur cette question, mais d'un principe de réalité pour répondre à l'intérêt général des salariés de la branche de l'Animation.



Pour la CFDT, l'équation était simple :

- soit nous ne signions pas d'avenant, comme la CGT, et par conséquent nous acceptions de traiter les salariés de manière inégale. Il y aurait, d'un côté, les salariés de structures ayant un Délégué Syndical pouvant refuser de négocier la modulation du temps partiel, et de l'autre, ceux dont l'entreprise est dépourvue de Délégué Syndical et dont le seul moyen de contester la modulation serait le référendum. Chacun connaît la difficulté de s'opposer à un employeur et tous les risques que cela peut comporter.
- soit nous n'acceptons pas le traitement inégalitaire entre les salariés de la branche car nous représentons tous les salariés. La solidarité est une des valeurs de la CFDT et il est toujours bon de le rappeler. De ce fait, notre choix a été de négocier un cadre conventionnel qui fixe des modalités à minima sur « à quel type de salariés et de structures doit s'appliquer la modulation du temps partiel » et sur l'obtention « de compensations ou contreparties » à minima pour les salariés.



Les signataires de l'avenant ont donc pris leurs responsabilités et fait le choix d'un traitement le plus équitable possible entre les salariés de la branche de l'Animation.

<p>Quels sont les emplois concernés par la modulation du temps partiel ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - animateurs de “classes découvertes” et accessoirement de centres de loisirs et/ou de vacances ; - personnel d’encadrement (directeurs, directeurs adjoints) de “classes découvertes” et accessoirement de centres de loisirs et/ou de vacances ; - surveillant de cantine de “classes découvertes” et accessoirement de centres de loisirs et/ou de vacances ; - personnel de service de restaurants de “classes découvertes” et accessoirement des centres de loisirs et/ou de vacances ; - personnel de cuisine de “classes découvertes” et accessoirement des centres de loisirs et/ou de vacances ; - personnel d’entretien de “classes découvertes” et accessoirement des centres de loisirs et/ou de vacances.
<p>Quelles sont les structures qui peuvent utiliser la modulation du temps partiel ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement “classes découvertes”, fonctionnant en continu sur l’année tant sur les semaines de travail que sur les vacances scolaires, mais avec des horaires variant selon ces 2 périodes distinctes ; - centres de loisirs et/ou de vacances et accessoirement “classes découvertes”, fonctionnant en continu ou discontinu sur l’année tant sur les semaines de travail scolaires que sur les vacances scolaires et sans pouvoir déterminer à l’avance un programme d’intervention précis.
<p>Quel type de contrat de travail bénéficie un salarié à temps partiel modulé ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - en CDI ou - en CDD à minima de 4 mois.
<p>Combien d’heures de travail à minima bénéficie un salarié à temps partiel modulé ?</p>	<p>La durée minimale annuelle de travail du salarié à temps partiel modulé est de 480 heures.</p>
<p>La modulation du temps partiel est-elle obligatoire ?</p>	<p>Non, elle n’est pas obligatoire.</p> <p>Elle est mise en place par un accord d’entreprise négocié et signé par un Délégué syndical d’une organisation représentative au niveau national. A défaut de Délégué syndical, l’employeur peut la mettre en place selon les modalités de l’avenant n°137 après information du Comité d’entreprise ou des Délégués du personnel lorsqu’ils existent.</p>
<p>Peut-on être moins disant que le texte conventionnel (avenant n°137) ?</p>	<p>Non, il n’est pas possible de déroger au texte conventionnel, même par un accord d’entreprise, concernant l’organisation du travail.</p>

<p>Comment est calculée la rémunération ?</p>	<p>Deux modes de rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si, dans l'entreprise, un salarié est à temps plein sous le régime de modulation de type A, tous les salariés à temps partiel modulé occupant le même poste devront voir leur rémunération calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 33 heures hebdomadaires ; - Si, dans l'entreprise, aucun salarié occupant le même poste n'est à temps plein sous le régime de modulation de type A, la rémunération du salarié à temps partiel sera calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 35 heures hebdomadaires. Dans ce cas, le salarié modulé bénéficiera d'une "prime de modulation" versée mensuellement et égale au plus élevé des montants suivants : - 4 points calculés indépendamment de l'horaire contractuel du salarié ; - 12 points calculés au prorata du temps de travail du salarié selon son horaire mensuel.
<p>Y-a-t-il une prime ?</p>	<p>Oui pour les salariés à temps partiel modulé dont aucun salarié à temps plein occupant le même poste n'est soumis au régime de modulation de type A. La prime est mensuelle et est à minima de 4 points, soit 23,32€.</p>
<p>Peut-on changer le planning du jour au lendemain ?</p>	<p>Non. Les variations d'activité entraînant une modification du calendrier prévisionnel annuel sont communiquées par écrit aux salariés concernés dans les 7 jours ouvrés qui précèdent la prise d'effet de la modification.</p>
<p>Ai-je le droit de refuser un changement de planning ?</p>	<p>Oui. Pour tout changement de planning, le refus du salarié ne constitue pas un motif de licenciement, dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une autre activité professionnelle non salariée.</p>
<p>Ma structure bénéficie déjà d'un accord d'entreprise. Que faire ?</p>	<p>Deux cas de figure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Votre accord d'entreprise est supérieur (mieux disant) que l'avenant n°137 de la convention collective, nous vous conseillons de ne rien faire. - Votre accord d'entreprise est inférieur (moins disant) que l'avenant n°137 de la convention collective, nous vous conseillons de dénoncer cet accord. Ainsi, à l'issue de la procédure de dénonciation, vous bénéficierez, à minima, des modalités de l'avenant n°137.

Le contrat d'engagement éducatif : stop aux cadences infernales !

Depuis plusieurs années, la F3C CFDT dénonce le dispositif du contrat d'engagement éducatif, qu'elle juge injuste et inacceptable.

Durant la période estivale, nous faisons campagne pour informer et améliorer le droit des salariés saisonniers. A cette occasion, nous avons publié plusieurs suppléments autour du contrat d'engagement éducatif et avons inscrit cette question à l'ordre du jour des conférences de presse lançant cette campagne annuelle.

La décision du Conseil d'Etat va dans le sens des dispositions que nous dénonçons.

A plusieurs reprises, la F3C CFDT a demandé une rencontre des partenaires sociaux de la branche de l'Animation pour négocier des améliorations aux dispositions que nous jugeons inacceptables :

- 24 heures de repos continu par semaine (alors que la convention collective de l'Animation impose 48 heures) ;
- le temps de travail journalier n'est pas limité ;
- le temps de travail est comptabilisé en jour sans aucune référence horaire, sans la règle du temps de repos minimum de 11 heures, sans durée maximum par semaine ;
- salaires : 2,2 fois le SMIC horaire par jour, soit environ 20 euros par jour ;
- pas de différence de salaire entre les centres de loisirs (dont la durée d'ouverture est de 10 heures maximum) et les centres de vacances (nécessitant une présence de jour comme de nuit) ;
- pas de différence de salaire entre les formateurs, les postes d'animateur et de directeur ;
- pas de congés payés.

Malheureusement, les employeurs de l'Economie sociale ont toujours refusé nos demandes de négociations sur ce sujet. Le CNEA souhaitait ainsi que cette problématique soit réglée par les tribunaux, tout en faisant confiance à la majorité parlementaire pour continuer à voter des lois dérogatoires (« antisocial ») que même la cour de justice de l'Union Européenne condamne.

Communiqué de presse n°73 du 25 octobre 2011

Déclaration d'Hervé Garnier, secrétaire national, et de la Fédération Communication, conseil culture.

Contrat d'engagement éducatif La précarité ne doit plus être la règle !

Un amendement adopté à l'Assemblée Nationale vient de réintroduire dans le Contrat d'engagement éducatif (CEE) des mesures dérogatoires à la législation européenne sur l'obligation d'un repos de 11 heures par jour.

Ce CEE, réservé aux salariés des centres de vacances et de loisirs, a déjà été censuré deux fois, le 10 octobre dernier par le Conseil d'Etat et en octobre 2010 par la cour de Justice de l'Union Européenne. Pour cette dernière, ce texte ne répondait pas aux obligations d'un repos minimal de 11 heures par jour.

La confédération et la fédération F3C CFDT ont dénoncé le contenu de ce contrat dès sa création. **Elles refusent aujourd'hui que la précarité de ce contrat soit confirmée et que la sécurité des enfants et des jeunes soit ainsi mise en péril.**

En conséquence :

- Les sénateurs doivent reconsidérer l'amendement déposé à l'Assemblée Nationale.
- Les organisations syndicales doivent être associées aux discussions en cours au Ministère de la Jeunesse sur l'avenir du CEE.
- Les employeurs doivent ouvrir au plus vite des négociations de branches sur le CEE portant notamment sur le repos hebdomadaire, le temps de travail et les salaires.

Dans un cadre plus global, la CFDT est disposée à débattre du modèle économique des centres d'animation.

Les salariés, souvent très jeunes, qui exercent aujourd'hui le métier d'animateur, ne doivent pas être victimes de dérogation au droit du travail pour des motifs purement financiers.

Je désire :

être contacté par le syndicat CFDT

recevoir Anim'Infos

Par mail

Par courrier

.....

.....

Mes coordonnées :

Prénom

Nom

Entreprise

Emploi

Contact : polecas@f3c.cfdt.fr