



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# ANIM'INFOS

## SOMMAIRE

### POINTS SUR LES TRAVAUX DE LA BRANCHE // 1

- Négociations sur la dérogation des 24 heures minimales de temps partiel  
- Négociations sur la complémentaire santé  
- Grille salariale dans la branche de l'Animation au 1<sup>er</sup> janvier 2014

### INFO RAPIDE // 3

- Position de la F3C CFDT suite à l'arrêté BAFD  
- Information newsletter  
- Rapport formation certifications

### POINT JURIDIQUE // 4

Les congés payés

## POINTS SUR LES TRAVAUX DE LA BRANCHE

# NÉGOCIATIONS SUR LA DÉROGATION DES 24 HEURES MINIMALES DE TEMPS PARTIEL

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a institué une obligation d'un temps de travail de 24h minimum hebdomadaire pour les propositions d'embauches émises à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il est toutefois possible d'y déroger, soit par accord de branche, soit par demande express du salarié, soit pour les étudiants de moins de 26 ans. Conscients qu'une telle contrainte serait réhibitoire dans certaines zones rurales ou pour certaines activités peu répandues, la F3C CFDT, FO et la CFE-CGC ont pris le parti d'accepter de négocier une éventuelle dérogation de branche avec le CNEA, les autres organisations syndicales restant en grande partie muettes sur le sujet. En partant du texte de loi, et compte tenu de la réalité du terrain, nous avons trouvé un compromis sur la grille spécifique représentant 75% des salariés de la branche (animateurs techniciens et professeurs). En fixant un temps de travail minimal d'une heure hebdomadaire de face à face pédagogique correspondant à 1h15 de temps de travail par semaine en prenant en compte les temps de préparation, nous avons obtenu comme contrepartie une majoration de 25% de la rémunération dès la première heure complémentaire ainsi qu'un recours aux avenants temporaires limité à 4 fois 2 semaines par année civile (au lieu des 8 fois sans contrainte temporelle prévues par la loi).

**Cette dérogation et les contraintes afférentes auraient été un élément supplémentaire quant à la sécurisation de la situation professionnelle des salariés de la grille spécifique (pour rappel, interdiction du recours aux CDI et aux CDD d'usage pour ces salariés dans la branche de l'Animation et reconnaissance du temps de préparation).**

Cet accord ayant reçu la signature du CNEA ainsi que des organisations syndicales F3C CFDT, FO et CFE-CGC a néanmoins subi une opposition majoritaire de la CGT et d'UNSA Sport, qui représentent à eux deux 50,34% des voix des salariés de la branche lors de la dernière mesure d'audience. Cette alliance « inattendue et contre-nature » empêche donc le texte d'aller jusqu'à l'extension devant le ministère du Travail.

Pour information, alors qu'UNSA Sport s'est montrée inactive lors des négociations, la CGT a tronqué les débats. Alors que le mandat connu de la CGT est de ne

signer aucun avenant dérogatoire aux 24h minimum de temps partiel par semaine, leur négociateur s'est amusé à proposer une dérogation minimale à 8h hebdomadaires en précisant qu'il avait bien conscience qu'une telle position contraindrait les plus petites structures à mettre la clef sous la porte. Le positionnement de ces deux organisations favorise les grosses structures et les travailleurs indépendants. Ce n'est en aucun cas notre vision syndicale, qui, dans le cadre de la négociation conventionnelle, doit se faire pour l'intérêt de tous les salariés, qu'ils travaillent aussi bien dans les très petites que dans les très grosses structures de l'Animation. Un autre élément de notre prise de position est que nous faisons le choix que les emplois de la grille spécifique restent de l'activité salariale.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, toutes les offres d'emploi émises devaient donc avoir un temps de travail hebdomadaire minimal de 24 heures. Un délai supplémentaire, jusqu'au 30 juin 2014, a été accordé par le gouvernement aux partenaires sociaux afin de trouver un accord de branche permettant la dérogation aux 24 heures.

En l'état actuel du droit, l'opposition majoritaire à l'avenant n°148 peut entraîner :

- une **externalisation de l'emploi** (ce qui correspond aux déclarations d'UNSA Sport en négociation qui semble plus s'intéresser aux travailleurs indépendants et auto-entrepreneurs qu'aux salariés de la branche) ;
- du **travail dissimulé** (travail non déclaré) ;
- une tentation à recourir à **des contrats de travail qui avaient été bannis pour les salariés** de la grille spécifique de la convention collective et qui sont donc illégitimes (CDD d'usage et CDI) ;
- une augmentation du **recours au bénévolat** ;
- la **disparition des petites structures déclarant leurs activités** (en effet, elles ne pourront plus émettre d'offres à faible quotité d'heures correspondant à la demande du public pour certaines activités).

Étant bien conscients des contraintes et des enjeux de cette négociation pour le devenir des emplois sur la branche Animation, la CFDT continuera de faire valoir ses principes afin de sauvegarder le salariat dans notre branche d'activité.

## NÉGOCIATIONS SUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La loi de sécurisation de l'emploi précédemment citée a imposé l'obligation d'une ouverture des négociations concernant la complémentaire santé dans l'ensemble des branches professionnelles. Dans l'Animation, les négociations avaient débuté bien avant la promulgation de cette loi. Néanmoins, étant donné l'échec des négociations sur le temps partiel et dans l'attente de publication d'un décret fixant le panier minimal de soins, les négociations sont reparties de 0. L'ensemble des partenaires sociaux de la branche, compte tenu de la spécificité du sujet, ont convenu de la désignation d'un actuair pour les aider à déterminer un panier de soins qui soit le plus adapté possible à la situation des salariés de notre branche d'activité. Nous ne manquerons pas, lors des prochains travaux, de défendre les valeurs de la CFDT lors des négociations.

Les principaux points que la F3C CFDT proposera sont les suivants :

- que **tous les salariés soient couverts**. Il ne doit pas y avoir de régime distinctif entre les cadres et les non cadres, ni d'exclusion des CDD ou des salariés embauchés récemment ;
- que **les enfants soient couverts automatiquement**, à la différence des conjoints. La complémentaire santé étant généralisée, inclure les

conjoint de manière automatique ne sert plus à rien. Il faut prévoir la possibilité de les couvrir dans une option supplémentaire (notamment dans le cas où ils ne travaillent pas) ;

- que **la couverture sociale soit « juste » et adaptée**, et qu'elle ne soit pas « trop généreuse », c'est-à-dire : encadrer les remboursements de dépassements d'honoraires pour ne pas encourager les abus des praticiens, ne pas inclure de prestations très onéreuses qui profitent à peu de monde et augmentent considérablement les coûts (exemple : thalassos, etc.) ;

- **engager des actions sociales de prévention** (pour cibler les risques professionnels) ;

- **négoier le mode de financement** (50% minimum de part patronale). La F3C CFDT revendique 60% de prise en charge par l'employeur et 40% par le salarié ;

- que **la forme de cotisation du salarié soit solidaire** : il est souvent proposé une forme forfaitaire, mais, dans la mesure du possible, nous négocierons une cotisation qui intègre des principes de solidarité, soit une cotisation proportionnelle au salaire (c'est-à-dire une cotisation en euros plus importante pour les plus hauts salaires et moins importante pour les plus bas) avec des possibilités de plafonnement.

## GRILLE SALARIALE DANS LA BRANCHE DE L'ANIMATION AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2014

L'avenant n°147 du 23 avril 2013 relatif à la valeur du point dans la branche de l'Animation prévoyait une augmentation dudit point au 1<sup>er</sup> janvier 2013 ainsi qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Vous retrouverez donc, ci-dessous, les minima salariaux de la branche de l'Animation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

**Tableau des salaires à minima de l'Animation**

Classification	Groupe	Indice*	Salaires bruts au 01/01/2014
Ouvrier et employé	A	245	1465,10
Ouvrier et employé	B	255	1524,90
Technicien et maîtrise	C	280	1674,40
Technicien et maîtrise	D	300	1794
Technicien et maîtrise	E	350	2093
Assimilé cadre	F	375	2242,50
Cadre	G	400	2392
Cadre	H	450	2691
Cadre	I	500	2990

\*La valeur du point en euro brut, est de 5,98 €, au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Grille spécifique**

Classification	Groupe	Indice*	Salaires bruts au 01/01/2014
Animateur technicien	1	245	1465,10
Professeur	2	255	1524,90

## POSITION DE LA F3C CFDT SUITE À L'ARRÊTÉ BAFD

L'arrêté ministériel, valable pour une période de trois ans, vise à ce que les préfets permettent, pendant une période maximale de 12 mois, aux personnes titulaires du Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD) en accueils collectifs de mineurs d'exercer des fonctions de direction des accueils de loisirs organisés, pour l'encadrement des enfants scolarisés pendant les heures qui précèdent et suivent la classe, pour une durée de plus de quatre-vingts jours et pour un effectif supérieur à quatre-vingts mineurs. Cet arrêté a été publié au Journal officiel le 26 décembre 2013 et est donc applicable depuis le 27 décembre 2013.

Cette possibilité pourra être accordée uniquement en cas de difficultés manifestes de recrutement, pour une période fixée par le préfet et qui ne peut donc excéder douze mois.

**La F3C CFDT s'oppose à ce texte en l'état** et déplore le manque de consultation du gouvernement auprès des partenaires sociaux sur ce sujet. L'ouverture des BAFD

aux fonctions de direction des accueils de loisirs susmentionnés doit se faire avec une **contrepartie minimale**: l'engagement de l'employeur d'**inscrire le salarié titulaire du BAFD à une formation de BPJEPS** (Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport). Ainsi, le salarié bénéficiera d'une formation inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) bénéficiant d'un référentiel de compétences, et donc qualifiante, ce qui aboutira à un encadrement de qualité pour le bien de l'enfant. **Sans cette contrepartie, c'est une nouvelle fois le bien de l'enfant qui sera lésé**, en permettant du recrutement quantitatif au détriment du qualitatif.

Le Bafa (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur) et le BAFD sont des titres ayant été conçus pour de l'animation occasionnelle (par exemple des colonies de vacances), ils ne bénéficient pas de référentiel de compétences et ne peuvent donc répondre à des emplois pérennes, bien que précaires, par rapport au temps d'exercice de l'activité.

## INFORMATION NEWSLETTER

Afin d'être le plus proche possible des salariés, la branche de l'Animation, via la CPNEF, s'est dotée d'un site Internet, que vous retrouverez à cette adresse [www.cpnefanimation.fr](http://www.cpnefanimation.fr). Vous y trouverez les actualités de la branche sur la formation professionnelle ainsi qu'un catalogue de formations. Nous vous invitons également à vous inscrire à la newsletter afin de recevoir directement sur votre boîte mail les informations principales de la branche. Pour vous abonner, cliquez sur le lien suivant et remplissez le formulaire :

**INSCRIVEZ-VOUS ICI** →

<http://www.cpnefanimation.fr/newsletter/subscription>

## RAPPORT FORMATION CERTIFICATIONS

Afin de préparer une future réforme des formations et certifications des métiers de l'Animation et du Sport, le ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et de la Vie associative a diligenté une enquête, dont les résultats ont été présentés le 4 mars dernier aux partenaires sociaux. Ce rapport a mis en avant l'extrême complexité d'articulation des diplômes délivrés par le ministère. Il préconise notamment une diminution des unités de compétences requises pour obtenir le BPJEPS en supprimant ou regroupant certains objectifs intermédiaires permettant d'obtenir le diplôme. Ce toilettage permettrait d'en baisser le coût. Nous sommes perplexes quant à cette diminution des UC et du lien avec le CQP animateur périscolaire qui permettait d'en valider plusieurs. Nous serons attentifs, avec les autres partenaires sociaux de la branche, car cette décision peut faire perdre de l'attractivité à ce CQP.

Quant au BAPAAT (Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien), qui n'est pas reconnu comme premier niveau de qualification par la branche professionnelle de l'Animation (le CQP animateur périscolaire ayant été mis en place dans la branche et remplissant parfaitement ce rôle de premier niveau de qualification), le rapport préconise de le supprimer.

Nous suivrons donc les évolutions ministérielles sur ces différents points, et ne manquerons pas de vous informer sur l'évolution des diplômes de notre branche d'activité.

# LES CONGÉS PAYÉS

EN CETTE PÉRIODE DE L'ANNÉE, TU PENSES PEUT-ÊTRE À L'ORGANISATION DE TES PROCHAINES VACANCES ? MAIS QUELS SONT TES DROITS EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS ? COMMENT EN FAIRE LA DEMANDE AUPRÈS DE TON EMPLOYEUR ? QUE SE PASSE-T-IL SI TU TOMBES MALADE PENDANT TES CONGÉS PAYÉS ?

CE POINT JURIDIQUE RÉPONDRA À LA MAJEURE PARTIE DES QUESTIONS QUE TU PEUX TE POSER À CE SUJET.

## Combien as-tu droit de jours de congés payés par an ?

**Tu cumules 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, soit 30 jours par an** (art. L.3141-3 du code du Travail). Si ton employeur raisonne en jours ouvrés (généralement du lundi au vendredi), tu cumuleras 25 jours ouvrés de congés payés par an.

**Les périodes assimilées à du temps de travail effectif sont listées à l'article 6.1.2 de ta convention collective.** Il s'agit :

- des jours fériés ;
- des périodes de congés annuels ;
- des périodes de congés maternité, adoption, paternité, accidents du travail, maladie professionnelle ;
- des périodes de maladie faisant l'objet d'une indemnisation au titre de l'article 4.4.2 de la Convention collective de l'Animation (arrêts maladies bénéficiant d'un maintien de salaire net) ;
- les périodes de formations légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation de cadres et animateurs de jeunesse ;
- les congés exceptionnels ;
- les périodes militaires ;
- les périodes d'absences pour raisons syndicales prévues à l'article 2.5 de la Convention collective (participation aux Commissions paritaires officielles, participation aux jurys, participation aux congrès et assemblées statutaires, exercice d'un mandat électif...).

La détermination du droit à congés payés étant indépendante de la durée du travail, **tu cumuleras autant de jours de congés payés que tu sois à temps complet ou à temps partiel.** De plus, l'article L.3143-1 du code du Travail prévoit que tu acquies des congés payés dès le premier jour de travail effectif chez ton employeur.

La période d'acquisition des congés payés se fait du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. Si tu entres dans l'entreprise en cours de période, tu auras donc droit au prorata de tes jours de congés pour la période suivante.

Exemple : tu entres dans l'entreprise le 1<sup>er</sup> octobre de l'année N, pour la période de congés de l'année N+1, soit du 1<sup>er</sup> juin de l'année N+1 au 31 mai de l'année N+2, tu pourras poser 20 jours de congés payés.

## Quelle est la période de fixation de ton congé principal ?

**La période de congés payés annuelle** est fixée par la convention collective du **1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.**

Durant cette période, tu dois disposer de 4 semaines de congés

payés (soit 24 jours ouvrables) comprenant obligatoirement 12 jours ouvrables consécutifs (art. L.3141-17 du code du Travail.). Ta 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés devra donc t'être octroyée entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril.

Si ton employeur ne t'a pas accordé l'intégralité de ton congé principal, soit moins de 24 jours ouvrables entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, tu dois bénéficier de jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement de ton congé principal.

Tu as droit à un jour de congé supplémentaire au titre du fractionnement de ton congé principal si tu as pris entre 3 et 5 jours de congés hors période légale et à 2 jours de congés supplémentaires si tu as pris entre 6 et 12 jours de congés en dehors du congé principal.

## Quelles démarches dois-tu faire pour poser tes congés payés ?

C'est à ton employeur de fixer la période de congés payés, en vertu de son pouvoir de direction. Il devra t'**informer** de ta date de congés au moins **un mois avant sa prise effective.** Afin de déterminer l'ordre des congés (si ta structure ne ferme pas pour tout le monde), il pourra définir l'ordre des départs en tenant compte de la situation de famille des salariés de la structure, ainsi que de l'activité de chacun chez d'autres employeurs. Tu peux être à l'initiative d'une demande de congés payés, mais ton employeur n'aura aucune obligation de faire droit à ta demande. En revanche, si ton conjoint travaille dans la même structure que toi, l'employeur devra vous donner la possibilité de prendre vos congés ensemble (art. L.3141-15 du code du Travail).

## Que se passe-t-il si tu tombes malade pendant tes congés payés ?

Si tu tombes malade au cours de tes congés payés, la convention collective prévoit, en son article 6.1.4, que tu es placé en maladie si tu justifies de ton arrêt dans les 72h auprès de ton employeur. Tu as donc 3 jours consécutivement à ta visite chez le médecin ayant constaté ta maladie pour transmettre ton arrêt de travail à ton employeur. **Ton congé payé se trouve alors interrompu pendant les jours d'arrêt maladie octroyés par le médecin.**

A l'issue du congé maladie, tu seras à nouveau en congés payés jusqu'à la date prévue de fin de congés payés. Ta date de fin de congés payés peut être reportée du nombre de jours d'interruption d'arrêt maladie si tu en fais la demande à ton employeur et qu'il l'accepte par écrit. S'il refuse, il devra t'accorder, avant la fin de la période légale de prise de congés, les jours non pris du fait de l'interruption pour maladie. **Il ne peut en aucun cas t'octroyer une compensation financière à la place !**

*△ Si tu tombes malade pendant tes congés payés, aie donc le bon réflexe et n'oublie pas de demander un arrêt de travail à ton médecin que tu feras parvenir dans les plus brefs délais à ton employeur !*