



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

ANIM'INFOS

DOSSIER

SOMMAIRE

POINTS SUR LES TRAVAUX DE LA BRANCHE // 1

- Accords de branche relatifs au travail à temps partiel
- La difficile mise en place d'une complémentaire santé de branche

ACTUALITÉ // 3

- Projet de réforme des formations et certifications

POINT JURIDIQUE // 4

Le DIF est « mort », vive le CPF!

Un tel niveau de dérogation a été rendu nécessaire pour protéger l'ensemble du salariat de la branche et éviter le recours au travail dissimulé et aux travailleurs indépendants.

ACCORDS DE BRANCHE RELATIFS AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Les partenaires sociaux de la branche de l'Animation ont complété la convention collective par deux avenants prévoyant une dérogation aux 24h minimales de temps partiel pour les salariés de la grille spécifique (animateurs techniciens et professeurs) et les salariés de la grille générale.

Concernant les salariés de la grille spécifique, la durée minimale de travail pour les temps partiels a été fixée à 2h de face-à-face pédagogique. En contrepartie, la majoration des heures complémentaires est fixée à 25% dès la première heure et les avenants temporaires, permettant de dépasser le tiers de la durée de travail contractualisée, sont limités à 4 fois deux semaines. À l'initiative de la CFDT, un observatoire sur les temps partiels de la branche sera mis en place et un nouvel accord devra être négocié, au plus tard pour le 31 décembre 2017. Si aucun nouvel accord n'est trouvé à cette date, le temps partiel minimal sera porté à 4h pour les animateurs techniciens et les professeurs.

Un tel niveau de dérogation a été rendu nécessaire pour protéger l'ensemble du salariat de la branche et éviter le recours au travail dissimulé et aux travailleurs indépendants. Cette protection des animateurs techniciens et professeurs salariés de la branche vient en complément d'autres mesures mises en place par les partenaires sociaux : impossibilité de conclure un CDI ou un CDD d'usage avec ce personnel, prise en compte d'un temps

de préparation, etc. Les signataires de cet avenant sont le CNEA pour les employeurs et la CFDT, FO et UNSA pour les salariés (ces 3 organisations représentant 56,12% des organisations syndicales de la branche de l'Animation). La CGT est restée dans sa ligne d'opposition systématique caractéristique, la CFTC ne pouvait pas signer en dessous de 16h (mandat interbranche selon leur négociateur) et la CFE-CGC a refusé de signer un texte trop loin de leurs dernières propositions. Sur ces 3 organisations non signataires, seule la CGT s'est opposée au texte. **Cet avenant, concernant les animateurs techniciens et professeurs, est paru au Journal Officiel le 1^{er} novembre 2015 et est donc applicable depuis cette date.**

Concernant les salariés de la grille générale, les partenaires sociaux ont convenu d'un niveau de dérogation échelonné dans le temps en fonction de la taille de l'établissement de rattachement du salarié. La CFDT a défendu pendant toute la durée de la négociation la nécessité d'avoir un temps partiel minimal de 10h par semaine pour les salariés de la grille générale afin qu'ils puissent avoir droit au remboursement des soins par la Sécurité sociale (120h de travail minimal par trimestre). Ce temps partiel minimal sera donc atteint au plus tard pour toutes les structures au 1^{er} janvier 2018. Vous retrouverez ci-dessous l'échelonnement par établissement de rattachement jusqu'en 2018.

Seuils d'effectifs ETP par établissement	ANNÉES		
	01.10.2014 au 31.12.2015	01.01.2016 au 31.12.2017	à partir du 01.01.2018
Moins de 6 ETP	4 heures	6 heures	10 heures
De 6 à 10 ETP	6 heures	8 heures	10 heures
De plus de 10 à 49 ETP	8 heures	10 heures	14 heures
De plus de 49 à 299 ETP	10 heures	12 heures	17,5 heures
Plus de 299 ETP	17,5 heures	24 heures	

Pour ces 2 avenants, une clause de revoyure a été fixée au mois de juillet 2017.

Par dérogation à ce tableau, dans les entreprises de plus de 10 salariés et de moins de 300 salariés, le personnel d'entretien ainsi que de ménage et de service, le personnel de maintenance, le personnel de restauration et de cuisine auront pour un temps de travail minimal de 10h, quelque soit la taille de leur établissement.

Comme pour les salariés de la grille spécifique, les heures complémentaires seront majorées de 25% dès la première heure. Quant aux avenants temporaires de complément d'heures, leur durée cumulée ne pourra excéder 13 semaines par an et aucun d'eux ne pourra porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau d'un temps plein, soit 35 heures par semaine.

La branche a également mis en place, via cet avenant, la possibilité de cumuler une activité relevant de la grille générale et une activité relevant de la grille spécifique. Dans ce cas, si l'activité de la grille générale a pour objectif d'encadrer des activités périscolaires, celles-ci ne pourront aucunement être similaires à celles effectuées comme animateur technicien ou professeur.

Enfin, comme pour l'avenant concernant la grille spécifique, les partenaires sociaux ont prévu une obligation de négociation à partir de juillet 2017 pour les salariés de la grille générale afin de vérifier si les niveaux de dérogation sont en adéquation avec l'économie de la branche. Si aucun accord n'est trouvé au 31 décembre 2017, le temps partiel minimal pour les nouveaux

contrats des salariés de la grille générale sera alors porté à la durée légale, soit 24 heures.

Cet avenant a été signé par le CNEA pour les employeurs, FO et la CFDT pour les salariés. L'UNSA et la CFTC n'ont pas souhaité signer ce texte, mais ne s'y sont pas non plus opposés. La CGT et la CFE-CGC ont, quant à elles, décidé de s'y opposer. **Du fait de cette double opposition, l'extension de cet accord est un peu plus lente : il devrait entrer en vigueur dans les prochaines semaines.**

L'économie de la branche de l'Animation - milieu totalement associatif - et la protection du salariat dans notre secteur, nous ont contraints à négocier et signer ces deux accords dérogatoires. Pour rappel, 63% des entreprises de la branche de l'Animation ont moins de 10 salariés alors que ces structures ne représentent que 13% des emplois et si 140 000 salariés travaillent dans notre branche, ceux-ci ne représentent que 70 000 équivalents temps plein. Plus de la moitié des structures de l'Animation sont donc des entreprises employant peu de personnel, souvent à temps partiel voire très partiel, notamment en zone rurale. Par ces deux signatures, nous prouvons plus que jamais que la CFDT défend l'ensemble des salariés de la branche quelque soit la taille de leurs structures ou le milieu dans lequel ils exercent leur activité.

LA DIFFICILE MISE EN PLACE D'UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DE BRANCHE

Depuis plus d'un an, les partenaires sociaux de la branche multiplient les réunions afin de mettre en place une complémentaire santé effective au 1^{er} janvier 2016, comme prévu dans l'agenda législatif. Après la désignation d'un actuaire en janvier 2014 puis l'élaboration d'un cahier des charges nécessaire à la recommandation d'un ou plusieurs organismes de complémentaire santé, la procédure d'appel d'offre a été lancée en octobre 2014. Les partenaires sociaux se sont ensuite retrouvés en janvier 2015 pour en examiner les résultats afin de recommander les organismes ayant le mieux répondu au cahier des charges imposé par la branche. 3 organismes se sont démarqués. Néanmoins, pour l'instant, aucune recommandation n'a pu être faite. En effet, le CNEA (seule organisation patronale de la branche) refuse de recommander une complémentaire santé minimale ayant des garanties supérieures au panier minimal de soin, la mise en place d'une complémentaire santé de branche n'étant pas « leur priorité ». Un communiqué de presse intersyndical dénonçant « la politique low-cost de cette organisation patronale en matière de complémentaire santé » a été envoyé le 13

février 2014. Il a été signé par la F3C CFDT, organisation à l'initiative du communiqué, ainsi que par la CFTC, la CFE-CGC et FO. L'UNSA s'est également associée au communiqué, mais a répondu trop tard pour le signer. La CGT, quant à elle, n'a pas souhaité s'associer au mouvement.

À l'heure actuelle les négociations sont gelées concernant la rédaction de la lettre de recommandation, les partenaires sociaux ayant prévu de mettre le sujet de la complémentaire santé à l'ordre du jour de la prochaine commission mixte paritaire en date du 23 mars 2015. Soucieuse de l'importance de la protection de la santé des salariés de la branche, la F3C CFDT ne perd pas espoir que la politique du CNEA sur ce sujet évolue afin de trouver un accord dans les délais fixés par la loi. Dans le cas où aucune recommandation ne serait faite au 1^{er} janvier 2016, les entreprises de la branche dépourvues de mutuelle d'entreprise devraient proposer à leurs salariés le panier minimal de soin fixé par le gouvernement.

PROJET DE RÉFORME DES FORMATIONS ET CERTIFICATIONS

POINT D'ÉTAPE SUR LE PROJET DE RÉFORME DES FORMATIONS ET CERTIFICATIONS DANS LES MÉTIERS DE L'ANIMATION ET DU SPORT.

Depuis plusieurs mois, le ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports associe les partenaires sociaux et les professionnels du secteur au sein d'un groupe de travail afin d'effectuer une refonte des formations et certifications des métiers du Sport et de l'Animation. Ce groupe de travail est issu du rapport de l'Inspection Générale de la Jeunesse et des Sports du mois de décembre 2013 relatif à « L'évaluation de la politique ministérielle de formation et de certification aux métiers du Sport et de l'Animation ». Ces travaux ont, entre autre, pour objectif de simplifier l'organisation et l'articulation des diplômes entre eux. À ce titre, plusieurs mesures ont été présentées à la sous-commission Animation de la Commission Paritaire Consultative des métiers du Sport et de l'Animation, notamment concernant la structuration des diplômes.

**L'obtention du CQP
pourrait toujours
permettre de valider
au moins une UC
des nouveaux BPJEPS
de l'Animation.**

Ainsi, les BPJEPS (Brevets Professionnels de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport), qui comportent actuellement 10 UC (Unités de Compétences) spécifiques à chaque diplôme, devraient désormais être composés de 4 UC. Sur ces 4 UC, 2 UC seraient transversales à tous les BPJEPS qu'ils soient de l'Animation et du Sport. Elles formeraient un « socle commun ». Les 2 autres UC seraient des unités de spécialisation, donc uniques et spécifiques à chaque diplôme.

Lors de cette sous-commission, les partenaires sociaux représentant le collègue salarié de la branche de l'Animation se sont inquiétés quant à l'avenir des facilités d'obtention du BPJEPS pour les personnes ayant un CQP Animateur Périscolaire. En effet, le CQP - créé par les partenaires sociaux de la branche de l'Animation - permet à ses détenteurs de valider directement plusieurs UC actuelles des BPJEPS de l'Animation, qui n'ont donc plus à être repassées par la suite. La nouvelle structure de ces diplômes pourrait être un frein à ces passerelles. Néanmoins, les représentants du ministère nous ont assurés qu'ils étaient très attentifs à l'articulation entre les nouveaux BPJEPS et le CQP. Ainsi, l'obtention de ce dernier pourrait toujours permettre de valider au moins une UC des nouveaux BPJEPS de l'Animation. Nous resterons attentifs lors des prochaines réunions à ce que cet engagement soit tenu.

LE DIF EST « MORT », VIVE LE CPF !

COMME TU LE SAIS CERTAINEMENT, DEPUIS LE 1^{er} JANVIER 2015, LE DIF (DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION) A DISPARU ET A ÉTÉ REMPLACÉ PAR LE CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION). CET ÉCLAIRAGE JURIDIQUE EST DONC L'OCCASION DE TE PRÉSENTER CE NOUVEAU DISPOSITIF ET SON ARTICULATION AVEC LE DIF.

Le CPF, qu'est-ce que c'est ?

Le nouveau compte personnel de formation est crédité de 24h par an durant 5 ans pour un temps plein, puis 12h par an pendant 3 ans dans la limite de 150h. Ces heures pourront uniquement être mobilisées pour suivre certaines catégories de formation. Il pourra ainsi s'agir d'une formation certifiante, d'un accompagnement pour la VAE ou d'une formation permettant d'acquérir un socle de connaissances et de compétences comme les savoirs de base (lire, écrire, compter, etc.). Dans tous les cas, ces formations doivent être inscrites sur des listes nationales, régionales ou de branches professionnelles. Ces heures de CPF suivent le salarié tout au long de sa vie. Tu ne les perds donc pas si tu es en période de chômage ou si tu changes de branche professionnelle.

24h par an durant 5 ans pour un temps plein, puis 12h par an pendant 3 ans dans la limite de 150h.

Que deviennent les heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 ?

Les heures de DIF acquises au 31 décembre 2014 ne sont pas perdues. Ton employeur a dû te communiquer ton solde d'heures non utilisées au plus tard au 31 janvier 2015. C'est à toi, après avoir ouvert ton compte personnel de formation sur internet de reporter ce pécule d'heures. Tu auras ensuite jusqu'au 31 décembre 2020 pour les utiliser dans les conditions du CPF (types de formations mentionnées ci-dessus).

Dans quelles conditions les heures obtenues au titre du CPF peuvent-elles être mobilisées ?

Les heures obtenues au titre du CPF peuvent être mobilisées de deux manières différentes :

- soit tu souhaites effectuer ta formation sur ton temps de travail.

Dans ce cas, tu dois impérativement déposer une demande préalable auprès de ton employeur. Celle-ci doit être faite au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci est inférieure à 6 mois ou 120 jours si elle excède 6 mois. Pour faire cette demande, Uniformation a mis en ligne des modèles de courrier sur son site internet : <http://www.uniformation.fr/Salaries/Dispositifs-de-formation/Le-compte-personnel-de-formation>. Si cette formation entre dans le socle de connaissances et de compétences, figure sur la liste de branche fixée par les partenaires sociaux ou est un accompagnement à la VAE, ton employeur ne peut pas s'opposer à la formation. Il peut seulement imposer le calendrier de cette dernière. Pour toute autre formation, ton employeur doit donner son accord tant sur le calendrier que sur l'opportunité de la formation. L'accord de l'employeur doit se faire dans un délai de 30 jours. Au-delà, son silence vaut acceptation. Quand la formation a lieu sur le temps de travail, les heures sont rémunérées comme des heures travaillées.

- soit tu souhaites effectuer ta formation en dehors de ton temps de travail.

Dans ce cas, aucune demande particulière ne doit être faite auprès de ton employeur. Il suffit que la formation fasse partie des catégories listées ci-dessus. Quand la formation a lieu en dehors du temps de travail, les heures effectuées ne sont pas rémunérées.

N'attends-plus.

Rendez-vous sur www.moncompteformation.gouv.fr pour ouvrir ton CPF et reporter les heures de DIF acquises et non consommées au 31 décembre 2014 !