

ANIM'INFOS

L'information conventionnelle de l'Animation



Dossier sur les négociations salariales dans l'Animation

Accord salarial arraché dans un contexte de plus en plus difficile

Retour à la raison des employeurs

La négociation salariale de la branche Animation fut âpre. Elle s'est terminée par une augmentation de la valeur du point de 1,6 % grâce au rapport de force construit par toutes les organisations syndicales de salariés représentatives sur la branche de l'Animation (CFDT, CFTC, CGC, CGT et CGT-FO). Une pétition intersyndicale, à l'initiative de la CFDT, a circulé auprès des salariés de la branche. Un communiqué de presse CFDT et une action auprès de la CPNEF (Commission paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation) autour de la renégociation des critères, notamment sur l'accès à la formation professionnelle des dirigeants bénévoles, ont accentué la pression sur les employeurs. Ces diverses initiatives ont fini par faire entendre raison au CNEA (Conseil national des employeurs associatifs), seule organisation représentant les employeurs de l'Animation, secteur non marchand et acteur de l'Economie sociale.

La situation devenait ridicule

Les deux dernières séances de négociations (juin et septembre 2010) s'étaient soldées par un échec pour un différentiel d'un centime d'euro sur la valeur du point, soit 2,45 € bruts par mois pour un employé ou 4 € bruts pour un cadre ! La délégation des employeurs démontrait un manque de volonté d'aboutir à un accord salarial.

Un engagement « politique » fort de la branche

La CFDT peut comprendre la crainte du CNEA sur l'incertitude pesant au niveau de la loi sur les collectivités locales et l'incidence de la disparition de la taxe professionnelle. Au contraire d'une position attentiste, nous étions favorables à donner des signes forts, notamment aux directeurs d'équipements de la branche Animation négociant leurs subventions auprès des pouvoirs publics ainsi qu'aux structures mises en concurrence avec le secteur marchand, répondant aux appels d'offres de DSP (Délégation de services publics) et des marchés publics.

Une concurrence déloyale et néfaste

Cette concurrence avec le secteur marchand est déloyale pour les structures puisque ce dernier n'applique pas la convention collective de l'Animation et pour la plupart aucune convention ne leur est imposée. Au final, cette concurrence est néfaste pour les salariés puisque, de plus en plus souvent, c'est la politique de l'encadrement « au plus bas coût » qui l'emporte sur l'encadrement à un juste prix « social », que ce soit au niveau des usagers ou des salariés.

Des débats à venir

La réalité économique et l'application des dernières réglementations modifient considérablement les pratiques sur le terrain de la branche de l'Animation, imposant trop souvent le moins disant social pour les salariés.

Dans ce contexte, nous ne pouvons pas nous cacher simplement derrière des valeurs de l'Economie sociale et faire comme si de rien n'était. Nous devons penser au devenir de la branche et aux salariés de l'Animation. Nous ne pouvons donc pas échapper au débat, de revendiquer ou pas l'élargissement de la convention collective au secteur marchand. C'est de la responsabilité de tous les partenaires sociaux de la branche, salariés et employeurs, d'en débattre et d'informer les salariés sur le devenir de notre branche.



Les grilles salariales au 1er février 2011 :

Classification	Groupe	Indice	Salaires au 01/01/2010	Salaires au 01/02/2011
Ouvrier et employé	A	245	1379,40	1401,40
Ouvrier et employé	B	255	1435,65	1458,60
Technicien et maîtrise	C	280	1576,40	1601,60
Technicien et maîtrise	D	300	1689	1716
Technicien et maîtrise	E	350	1970,50	2002
Assimilé cadre	F	375	2111,25	2145
Cadre	G	400	2252	2288
Cadre	H	450	2533,50	2574
Cadre	I	500	2815	2860

Grille spécifique :

Classification	Groupe	Indice	Salaires au 01/01/2010	Salaires au 01/02/2011
Animateur technicien	1	245	1379,40	1401,40
Professeur	2	255	1435,65	1458,60

Des employeurs « resquilleurs » :

Pour la CFDT, l'avenant n°135 sur les salaires définit un accord « politique » au 1^{er} janvier 2011 mais nombre d'employeurs ont joué sur la date d'extension pour « gratter » 1 mois d'application de la revalorisation du point à 5,72 €. Ces employeurs se cachent derrière une application strictement « juridique » de l'accord et ce, au détriment d'un dialogue social « serein » dans leur structure. Cette pratique démontre tout simplement le niveau de reconnaissance du travail effectué par les salariés de leur structure. Les économies réalisées par ces employeurs sur le salaire brut sont très significatives tout autant que le manque à gagner par le salarié :

Groupe de classification	A et 1	B et 2	C	D	E	F	G	H
Economie en € par salarié	22	22,95	25,20	27	31,50	33,75	40,50	45

Qu'a fait la F3C CFDT ?

La F3C CFDT a réclamé au niveau national le paiement d'une prime exceptionnelle de rattrapage correspondant au tableau sur le manque à gagner des salariés. Cette prime était à destination des salariés des structures qui n'ont pas fait l'augmentation de la valeur du point au 1er janvier 2011. Même si nous nous doutions de la réponse du CNEA, il était de notre responsabilité de réclamer cette prime. La CFDT représente tous les salariés de la branche. A chacun de se faire sa propre opinion sur le refus du CNEA :

- judicieux
OU
 méprisant

Pour la CFDT, nous avons bien notre petite idée sur la question !



ZOOM JURIDIQUE : Tout savoir sur la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié qui le souhaitent de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie (art. L.1237-11 du code du Travail). Ce mode de rupture est exclusif du licenciement ou de la démission et il ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties. Cela ne concerne que les CDI.

A savoir !

Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ne sont pas applicables aux ruptures de contrats de travail résultant :

- des accords collectifs de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- des plans de sauvegarde de l'emploi. L'employeur ne peut donc se soustraire, par ce biais, à ses obligations légales, notamment en matière de licenciements collectifs pour motif économique. En outre, la rupture conventionnelle ne peut être signée lorsque le contrat de travail est suspendu pour motif ouvrant droit à une protection particulière du salarié : arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident de travail, congé



maternité, etc...Il convient également d'être particulièrement vigilant sur les ruptures conventionnelles qui seraient conclues en vue de contourner les garanties en matière de licenciements économiques et collectifs. Le caractère coordonné et organisé des ruptures conventionnelles pourrait, à ce titre, constituer un indice de la volonté de contournement des règles du licenciement économique.

Procédure

La rupture conventionnelle fait l'objet d'une convention signée par les parties au contrat et homologuée par l'autorité administrative. Le principe et les modalités de cette rupture doivent être débattus entre l'employeur et le salarié au cours d'un

ou plusieurs entretiens (art. L.1237-12 du code du Travail). Au cours de ces entretiens, le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une Institution représentative du personnel (IRP) ou de tout autre salarié,
- soit, en l'absence d'IRP, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative,
- si le salarié souhaite user de la possibilité d'être assisté pendant ces entretiens, il doit en informer son employeur, qui ne peut s'y opposer dès lors que les règles sont respectées. L'employeur peut lui-même se faire assister, à charge pour lui d'en informer à son tour le salarié. Les noms des personnes ayant assisté le salarié et/ou l'employeur devront, le cas échéant, être mentionnés dans la demande d'homologation de la convention. A savoir : l'employeur doit se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut choisir une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeur ou un autre employeur de la même branche d'activité. Dans tous les cas, il est exclu que l'employeur participe à ces entretiens assistés d'un avocat.

Le contenu de la convention

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci avec, notamment, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale prévue en cas de licenciement. Sous réserve de ce minimum, le montant de cette indemnité spécifique de rupture est librement négocié entre le salarié et l'employeur. La convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A savoir

Pour les salariés de la branche Animation, l'indemnité de rupture conventionnelle à minima est équivalente à l'indemnité de licenciement du code du Travail. Cette mesure est pour une fois moins disante que le secteur marchand qui applique l'indemnité de licenciement de la convention collective correspondante comme minima d'indemnité de rupture conventionnelle. Cela est dû à la non application de l'ANI au secteur de l'économie so-

ciale. Cette mesure est pénalisante dans la négociation avec l'employeur sur le montant de l'indemnité. C'est en partie pour cette raison que la CFDT a proposé un avenant à la convention collective pour que le montant minimal de rupture conventionnel soit égal à minima à celui de l'indemnité de licenciement de la convention de l'Animation. Cette proposition a été injustement rejetée par les représentants des employeurs.

Un délai de rétractation

A compter de la date de signature de la convention par les deux parties, chacune d'elle dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (art L.1237-13 du code du Travail). Nous vous conseillons l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception. Si l'une ou l'autre des parties se rétracte dans ce délai, la convention est annulée et le contrat de travail doit continuer de s'exécuter dans les conditions habituelles. La rétractation n'a pas à être justifiée.

Homologation de la convention

La demande doit absolument être faite à l'aide d'un formulaire réglementaire et doit être adressée à l'autorité administrative par la partie la plus diligente à l'issue du délai de rétractation.

L'autorité administrative compétente (le Directeur départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle – DDTEFP) dispose d'un délai de 15 jours ouvrables d'instruction, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions fixées par la loi et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie (art L.1237-14 du code du Travail).

L'homologation peut être refusée pour l'un ou l'autre de ces motifs :

- non respect des règles de l'assistance,
- indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minima,
- non respect du délai de rétractation,
- erreurs de procédure,
- absence de liberté de consentement.

Si la DDTEFP, dans le délai qui lui est imparti, refuse cette homologation, la convention sera nulle et de nul effet entre les parties, qui resteront liées par le contrat de travail en vigueur.



Recours possibles

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Conseil des Prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif (sauf pour les salariés protégés). Le recours juridictionnel doit s'effectuer avant expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Les salariés protégés

Les salariés protégés sont les salariés bénéficiant d'une protection particulière mentionnés aux articles L.2411-1 et L.2411-2 du code du Travail (Délégués syndicaux, Délégués du personnel, membres élus au Comité d'entreprise, ...). Les dispositions applicables sont celles visées ci-dessus, sous les réserves suivantes (art L.1237-15 du code du Travail) :

- la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspection du Travail, dans les conditions de droit commun, et non à l'homologation de la DDTEFP. La demande d'autorisation ne peut être transmise à l'inspecteur du Travail qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétraction ; les recours éventuels contre la décision de l'inspection du Travail sont également formés dans les conditions de droit commun,
- la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation.

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

