



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

ANIM'INFOS

ÉDITO

SOMMAIRE

ÉDITO // 1

BRÈVES // 1

- Valeur du point au 1^{er} janvier 2019
- Désignation OPCO

ACTUALITÉ CONVENTIONNELLE // 2

- Elargissement du champ d'application de la convention collective
- Grille générale de classification de la convention collective
- Droit syndical et IRP
- Congé de courte durée
- Indemnités de licenciement

L'année 2018 fut une année riche pour la convention collective nationale de l'Animation avec de nombreux textes signés tant pour mettre en conformité notre convention collective avec les nouvelles dispositions législatives que pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Nous profitons donc de ce début d'année 2019 pour en plus de vous souhaiter nos meilleurs vœux, faire paraître le premier Anim'Infos de l'année dressant un panorama des évolutions de la convention collective l'année dernière.

Vous souhaitant une bonne lecture, nous restons bien entendu à votre disposition pour toute question.

VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019

L'avenant n° 167 du 18 juin 2018 relatif à la valeur du point dans la branche de l'Animation prévoit une augmentation du point au 1^{er} janvier 2019 le portant à 6,24 €. Vous retrouverez donc, ci-dessous, les minima salariaux de la branche de l'Animation depuis le 1^{er} janvier 2019 :

Grille salariale dans la branche de l'Animation au 1^{er} janvier 2019.

CLASSIFICATION	GROUPE	INDICE	SALAIRES BRUTS AU 01/01/2019
Ouvrier et employé	A	245	1 528,80 €
Ouvrier et employé	B	255	1 591,20 €
Technicien et maîtrise	C	280	1 747,20 €
Technicien et maîtrise	D	300	1 872 €
Technicien et maîtrise	E	350	2 184 €
Assimilé cadre	F	375	2 340 €
Cadre	G	400	2 496 €
Cadre	H	450	2 808 €
Cadre	I	500	3 120 €

DÉSIGNATION OPCO

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel refonde le système de la formation professionnelle et transforme les opérateurs paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO), aux missions renouvelées et aux périmètres redéfinis.

Les partenaires sociaux ont rapidement fait le constat qu'Uniformalion, l'OPCA actuellement désigné par la branche professionnelle de l'Animation, répond précisément aux exigences et spécificités des parcours professionnels et des besoins en compétences et qualifications des entreprises et de leurs salariés.

L'expertise avérée d'Uniformalion en la matière et sa capacité à accompagner les entreprises, dont les plus petites, en font un OPCA qui n'a jamais été remis en cause depuis sa première désignation par la branche.

De ce fait, les partenaires sociaux de la branche se sont donc engagés et ont désigné le futur OPCO Cohésion Sociale en s'appuyant sur le fondement de l'OPCA actuel de la branche, Uniformalion.

DU NOUVEAU SUR LA GRILLE DE CLASSIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'avenant n° 170, signé le 5 décembre 2018, propose une évolution de la grille de classification de la convention collective. En effet, faisant suite à la tenue d'un groupe de travail pendant de longs mois, les partenaires sociaux ont décidé de clarifier la grille en définissant de manière plus précise les critères permettant de classer les emplois occupés par les salariés au sein des neuf groupes de la grille.

Ces critères classant sont :

L'autonomie qui peut se définir comme la capacité de décider et d'agir qui est demandée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de la structure. Elle s'apprécie à partir de 3 éléments : la nature des instructions, la nature des contrôles et le degré d'initiative dans la réalisation.

La responsabilité définie comme la charge confiée par délégation au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion du personnel, gestion de budget ...) pour laquelle il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

La technicité qui représente ici les compétences définies comme l'ensemble des savoirs et savoirs faire requis pour tenir le poste de travail. Elles incluent les connaissances générales, les connaissances techniques et les savoir-faire procéduraux et relationnels.

Le relationnel recouvre, quant à lui, la capacité à interagir avec ses interlocuteurs. La nature et la difficulté des échanges déterminent le niveau en fonction des compétences mobilisées à cette fin.

De ce fait, la grille de classification en vigueur dès l'extension de cet avenant est la suivante :

GRUPE	COEFFICIENT	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	TECHNICITÉ	RELATIONNEL
A	245	Les consignes et processus sont mis en œuvre. Le contrôle est permanent.	Responsabilité des biens (matériel, outils, salle éventuellement) confiés au salarié et/ou des personnes extérieures dont le salarié a la charge (public accueilli). Peut avoir la gestion d'un fond de caisse.	Compétences élémentaires impliquant la mise en œuvre de procédures simples	Echanges professionnels courants.
B	255			Compétences professionnelles pratiques dans le cadre d'une activité généralement simple.	Les échanges sont variés et s'adressent à des interlocuteurs différents.
C	280 (si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie de 10 points supplémentaires)	Le salarié peut interpréter et adapter les processus. Le contrôle est périodique.	Responsabilité d'un budget prescrit. Peut assurer la coordination/le conseil d'autres salariés.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité.	Les échanges supposent une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.

GRUPE	COEFFICIENT	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	TECHNICITÉ	RELATIONNEL
E	350	Le salarié peut créer lui-même ses processus. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé.	Participe à l'élaboration des directives et/ou d'un budget limité à son périmètre d'action et est responsable de son exécution. Il peut assurer la responsabilité hiérarchique d'autres salariés dans le cadre d'une délégation de responsabilité.	Compétences élargies impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention.	Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie.
F	375	Le contrôle s'effectue <i>a posteriori</i> .			
G	400	L'autonomie est inhérente au statut de cadre. Elle est définie en fonction du poste occupé dans la structure. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre les attendus et le réalisé.	Définit et assume la politique économique de la structure et/ou assume la responsabilité hiérarchique et disciplinaire et/ou assume la responsabilité juridique de l'activité mise en œuvre.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe G, peut assurer des missions de développement sur un secteur d'activité ou ponctuellement sur plusieurs secteurs d'activités.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
H	450	Le contrôle s'effectue obligatoirement <i>a posteriori</i> .	Assure la représentation de la structure dans tout ou partie de ces compétences.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences. Au groupe H, il détermine et pilote la stratégie de développement.	
I	Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant				

Nous tenons à rappeler qu'au sein de cette grille, c'est l'emploi qui est classé et non pas le salarié. De fait, les qualités personnelles du salarié ne peuvent pas justifier d'un classement si l'emploi qu'il occupe ne correspond pas entièrement à son cursus et/ou à ses capacités.

Pour toute question relative au classement d'un emploi dans cette grille, n'hésitez pas à contacter le pôle CAS.

ACCORD DE DROIT SYNDICAL

Dans un souci de mettre en conformité la convention collective avec les dispositions de la Loi El Khomri et de poursuivre leur volonté de favoriser au maximum le dialogue social dans les structures de la branche, les partenaires sociaux ont signé le 13 décembre 2018, l'avenant n° 173 relatif au droit syndical et aux instances représentatives du personnel.

Il prévoit plusieurs dispositifs que nous détaillons ci-après, mais n'hésitez pas à revenir vers le pôle CAS si vous souhaitez de plus amples informations.

Libre accès à l'information syndicale. Dans les structures de moins de 11 salariés, les salariés effectuant au moins 12h de travail hebdomadaires peuvent bénéficier de 8h annuelles pour accéder à l'information syndicale.

Un CSE mis en place à partir de 6 salariés. Un CSE peut être mis en place dans toutes les structures dont l'effectif dépasse 6 ETP durant 12 mois consécutifs ou non sur les trois dernières années.

Une Commission Santé, Sécurité et Condition de Travail créée dans les structures de plus de 50 salariés. Dans ces structures, avec la disparition du CE et du CHSCT, il planait un risque majeur pour les salariés. De ce fait, la CFDT a pensé qu'il était fondamental d'obtenir la création obligatoire d'une CSSCT dans les structures de plus de 50 salariés. Entre 50 salariés et 299, le crédit d'heures est fixé à 6h pour les 2 membres minimum de la commission. Dans les structures de plus de 300 salariés, la commission compte au minimum 3 membres et le nombre d'heures est fixé par accord d'entreprise sans pouvoir être inférieur à 6h.

Cet avenant a été signé par la CFDT, l'UNSA et la CGT-FO. Les deux autres organisations syndicales (Solidaires et CGT) ont préféré s'abstenir de signer et ont pris le risque de laisser les salariés de la branche de l'Animation soumis aux dispositions du Code du travail en vigueur ce qui pour la CFDT est impensable.

Cet avenant est d'ores et déjà applicable dans toutes les structures adhérentes au CNEA, l'organisation patronale de la branche, et sera appliqué dans toutes les structures à compter de la date de son extension. Date que nous ne manquerons pas de vous communiquer.

CONGÉ DE COURTE DURÉE

L'avenant n° 166 du 10 avril 2018 ajoute quelques droits aux salariés de l'Animation en créant un congé de trois jours ouvrés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant.

De plus, il a été décidé par les partenaires sociaux d'augmenter d'un jour le congé dans les cas de décès du père, de la mère, du frère, de la sœur de la belle-mère ou du beau-père du salarié portant sa durée à 3 jours ouvrés contre 2 jours auparavant.

INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Les partenaires sociaux de la branche ont signé l'avenant n° 171 le 5 décembre 2018 : cet avenant n'engendre pas de transformation majeure mais il remplace dans la convention collective les termes « L'envoi de la lettre ne peut être fait moins d'un **jour franc** après l'entretien » par les termes « L'envoi de la lettre ne peut être fait moins de **2 jours ouvrables** pleins après l'entretien ».

Cette transformation a été faite pour mettre les délais en cohérence dans l'ensemble du texte de la convention collective.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter le pôle CAS.

Victor DABIR, Secrétaire Fédéral en charge de l'Animation

✉ : vdabir@f3c.cfdt.fr - ☎ : 01 56 41 53 79