



CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

Convention collective de l'ifac

du 9 juillet 2009

Préambule

Afin de doter l'ifac de règles conventionnelles modernes, adaptées aux exigences de notre secteur d'activité, les partenaires sociaux ont décidé d'élaborer cette convention collective d'entreprise.

La Convention collective de l'ifac est applicable à l'ensemble des salariés de l'unité économique et sociale ifac composée des associations ifac et ifac 92. (1)

Elle complète et aménage les dispositions conventionnelles de branche qui continuent à s'appliquer dès lors qu'elles n'entrent pas dans le champ d'application de la Convention collective de l'ifac.

Partie 1

Représentation du personnel et dialogue social

(Partie modifiée par l'avenant n°2 du 30 septembre 2010)

1.1. Représentation du personnel

1.1.1. Le comité central d'entreprise

Le comité central d'entreprise est composé de représentants de chaque comité d'établissement.

¹ Alinéa modifié par l'accord collectif de travail du 14 juin 2012 portant reconnaissance d'une unité économique et sociale

Chaque comité d'établissement désigne, parmi ses membres élus deux représentants au comité central d'entreprise. Le premier est membre titulaire du comité central d'entreprise, le second est suppléant.

Seuls les membres titulaires des comités d'établissement peuvent être désignés membres titulaires du comité central d'entreprise.

1.1.2. Les comités d'établissement

(Article modifié par l'avenant n°3 du 19 janvier 2012)

1.1.2.1. L'association ifac est organisée en cinq délégations territoriales et un siège national :

- Délégation Nord-Ouest ;
- Délégation Ile-de-France-Est ;
- Délégation Centre-Est ;
- Délégation Sud-Est ;
- Délégation Sud-Ouest ;
- Siège national.

Chacune de ces délégations territoriales se voit reconnue la qualité d'établissement distinct pour les comités d'établissement.

L'association ifac 92 se voit reconnue la qualité d'établissement distinct pour les comités d'établissement. (2)

Ainsi, au sein de chacune de ces sept entités, un comité d'établissement est mis en place, quel que soit son effectif. (3)

Cette organisation territoriale peut toutefois être aménagée à l'unanimité des signataires du protocole d'accord préfectoral. (4)

1.1.2.2. Dans les établissements où ne peut être constitué de Comité d'établissement par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues par la législation en vigueur, les salariés sont rattachés au comité d'établissement du Siège national. Toutefois, quand la situation particulière de l'établissement le justifie, le chef d'établissement peut demander son rattachement à un Comité d'établissement géographiquement plus proche, sous réserve de l'avis favorable de celui-ci.

Toutefois, un salarié qui souhaite se porter candidat dans un établissement où une carence a été constatée aux dernières élections du comité d'établissement pourra, à tout moment, demander l'organisation d'élections intermédiaires. La durée du mandat des élus à l'issue de ce scrutin est réduite jusqu'à la date de renouvellement de l'ensemble des comités d'établissement de l'association.

1.1.2.3. Lorsqu'un nouvel établissement est créé, les salariés de celui-ci sont rattachés au comité d'établissement en place.

Lorsque des salariés élus à un comité d'entreprise ou d'établissement d'une autre entreprise sont transférés au sein d'un établissement de l'ifac en application de l'article L1224-1 du code du travail, ceux-ci poursuivent leur mandat au sein du comité d'établissement en place au sein de la délégation territoriale.

² Alinéa ajouté par l'accord collectif de travail du 14 juin 2012 portant reconnaissance d'une unité économique et sociale

³ Alinéa modifié par l'accord collectif de travail du 14 juin 2012 portant reconnaissance d'une unité économique et sociale

⁴ Alinéa ajouté par l'accord collectif de travail du 14 juin 2012 portant reconnaissance d'une unité économique et sociale

Lorsque des salariés élus à un comité d'établissement de l'ifac sont mutés au sein d'un autre établissement de l'ifac, ceux-ci peuvent demander au comité d'établissement d'accueil de poursuivre leur mandat au sein de ce comité.

1.1.3. Les délégués du personnel

La qualité d'établissement distinct pour les délégués du personnel est reconnue à tous les établissements dont l'effectif atteint les seuils légaux ou conventionnels de mise place des délégués du personnel et dont les salariés constituent une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes.

Les salariés des établissements qui ne répondent aux critères de l'établissement distinct pour les délégués du personnel sont regroupés avec d'autres établissements afin de répondre aux critères de l'établissement distinct pour les délégués du personnel.

Les établissements ayant la qualité d'établissement distinct pour les délégués du personnel sont déterminés par le protocole d'accord préélectoral pour toute la durée du mandat.

Lorsqu'un nouvel établissement est créé, il convient d'apprécier s'il répond aux critères de l'établissement distinct. Si le nouvel établissement n'a pas la qualité d'établissement distinct, les salariés de celui-ci sont rattachés à un autre établissement ayant la qualité d'établissement distinct pour les délégués du personnel.

Lorsque des salariés délégués du personnel sont transférés au sein d'un établissement de l'ifac en application de l'article L1224-1 du code du travail, ceux-ci poursuivent leur mandat au sein de l'établissement auquel ils appartiennent, lequel conserve sa qualité d'établissement distinct. La durée de leur mandat sera automatiquement prorogée ou réduite afin d'ajuster la date des nouvelles élections avec celles des élections des autres délégués du personnel de la délégation.

1.1.4. Harmonisation des dates d'élection

Afin de permettre le renouvellement simultané de l'ensemble des institutions représentatives du personnel, les mandats des membres des comités d'établissement et des délégués du personnel pourvus en dehors de la période de renouvellement des institutions représentatives du personnel verront leur durée réduite jusqu'à la date du prochain renouvellement de l'ensemble de ces institutions.

Toutefois, les institutions pour lesquelles le renouvellement aurait dû intervenir entre le 1^{er} septembre 2009 et le 31 août 2010 verront la durée du mandat de leurs membres prorogée jusqu'à la date de renouvellement de l'ensemble des institutions représentatives du personnel.

La période du prochain renouvellement de l'ensemble des institutions représentatives du personnel est fixée entre septembre 2010 et février 2011. Les protocoles d'accord préélectorales en fixeront les modalités.

1.1.5. Bons de délégation

1.1.5.1. Mise en place des bons de délégation : Dans le cadre de nos activités d'accueil soumise à des taux d'encadrement réglementaires, il est indispensable de pouvoir anticiper les absences des salariés représentants du personnel utilisant leurs heures de délégation.

À cet effet, il est mis en place des bons de délégations.

Ces bons de délégations remplissent une double fonction :

- Informer le chef d'établissement ou responsable de service de l'absence d'un membre de son équipe afin qu'il puisse prendre les dispositions nécessaires au bon fonctionnement de son activité ;

- Décompter le nombre d'heures de délégation utilisées, notamment en dehors du temps de travail.

Il est rappelé que les bons de délégations ont un rôle informatif et ne peuvent en aucun cas être assimilés à une autorisation d'absence.

1.1.5.2. Utilisation des bons de délégation : Les bons de délégation sont déposés auprès du chef d'établissement ou du chef de service trois jours au moins avant l'absence prévue.

Toutefois, de manière exceptionnelle lorsqu'une situation d'urgence le nécessite, la remise du bon de délégation pourra être faite sans délai. Dans tous les cas, l'employeur devra être averti préalablement de l'absence du salarié de son poste de travail.

D'autres modalités d'utilisation des bons de délégation pourront toutefois être définies par le règlement intérieur du Comité d'établissement.

Un formulaire de Bon de délégation est annexé à la présente convention.

1.2. La représentation syndicale

1.2.1 Les délégués syndicaux centraux

Chaque syndicat reconnu représentatif suite aux résultats des élections de l'ensemble des comités d'établissement de l'unité économique et sociale peut désigner un délégué syndical central. (5)

1.2.2. Les délégués syndicaux régionaux

Chaque syndicat reconnu représentatif suite aux résultats des élections du comité d'établissement peut désigner un délégué syndical régional.

1.3. La négociation collective

Au minimum une fois par an, les délégués syndicaux centraux sont convoqués dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Ils pourront toutefois être convoqués dans le cadre de négociations de thèmes non traités dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

La délégation employeur est composée de :

- l'employeur ou son représentant
- ses collaborateurs, sans que leur nombre ne puisse conduire à ce que la délégation employeur ait un effectif plus important que la délégation syndicale.

La délégation salariale est composée, pour chaque organisation syndicale représentative, de :

- un délégué syndical
- un salarié appartenant obligatoirement à l'entreprise.

⁵ Alinéa modifié par l'accord collectif de travail du 14 juin 2012 portant reconnaissance d'une unité économique et sociale

Partie 2

Le contrat de travail

2.1. Déroulement de carrière des salariés de la branche de l'animation

(Article modifié par l'avenant n°1 du 27 janvier 2010)

Le déroulement de carrière défini à l'article 1.7.6 de l'annexe I de la Convention collective nationale de l'animation débute le 1^{er} janvier 2003 pour l'ensemble des salariés de la branche de l'animation.

A compter du 1er janvier 2010, des points de déroulement de carrière seront attribués conformément à l'article 1.7.6.3 de l'annexe I de la Convention collective nationale de l'animation :

Salaire brut total – (Salaire conventionnel + dispositifs d'ancienneté conventionnels)

Le résultat de cette soustraction ne peut être inférieur au nombre de points correspondant au tableau ci-dessous.

GRUPE OU NIVEAU	A	B	C	D	E	F	G	H	1	2
Après 4 ans	5	5	8	8	9	9	15	15	9	9
Après 9 ans	11	11	16	16	18	18	30	30	18	18
Après 13 ans	17	17	25	25	28	28	45	45	28	28
Après 22 ans	28	28	46	46	49	49	70	70	49	49
Après 30 ans	44	44	68	68	68	68	95	95	68	68
Après 35 ans	60	60	90	90	90	90	130	130	90	90

Les premiers ajustements de coefficient interviendront donc à compter du 1^{er} janvier 2010 pour les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2006, puis au premier jour du mois civil de l'embauche pour les salariés embauchés après cette date.

Partie 3

Le temps de travail

3.1 : Annualisation du temps de travail

3.1.1. Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail sur l'année est fixée à 35 heures par semaine, soit 1607 heures par an, journée de solidarité incluse.

Le calcul de la durée annuelle de travail est le suivant :

- 365 jours
- 52 jours de repos hebdomadaires
- 30 jours ouvrables de congés payés
- 8 jours fériés
- = 275 jours par an, soit 45,7 semaines (1599,5 heures en moyenne auxquelles s'ajoutent les 7 heures dues au titre de la journée de solidarité).

Cette durée du travail peut être ajustée suivant les droits à congés annuels à prendre sur la période de référence.

3.1.2. Principe de l'annualisation

Les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont intégralement compensées au cours de la période de référence par des durées hebdomadaires de travail inférieures à 35 heures.

3.1.3. Période de référence

La période de référence est fixée à douze mois. Elle correspond à l'année scolaire, du 1^{er} septembre au 31 août.

Elle pourra toutefois être fixée, pour certains établissements, sur l'année civile ou toute autre période de douze mois après consultation du Comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la période de référence pourra correspondre à la durée de leur contrat de travail.

3.1.4. Planification de l'horaire de travail

La planification de l'horaire de travail peut être fixée :

- Collectivement, par un accord collectif de travail négocié au niveau de l'établissement ou de l'entreprise ;
- Collectivement, par décision de l'employeur après consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- Individuellement, par le contrat de travail ;
- Individuellement, par un calendrier prévisionnel pour l'ensemble de la période de référence remis au salarié au début de chaque nouvelle période de référence.

Dans le cas de la mise en place d'un calendrier prévisionnel, le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la répartition générale des volumes horaires de travail.

3.1.5. Modification des horaires de travail - Délai de prévenance

Le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaire de travail est fixé à sept jours. Il pourra être porté à trois jours avec l'accord du salarié concerné.

Les modifications de durée ou d'horaire de travail ne peuvent intervenir qu'à l'initiative ou avec l'accord écrit de l'employeur.

3.1.6. Modalités de prise en compte des absences

Les absences sont sans incidence sur la répartition de l'horaire de travail. Elle ne peuvent donner lieu à récupération.

Lorsqu'une absence ne fait pas l'objet d'un maintien de salaire, le montant de la perte de salaire est calculé de la manière suivante :

$$\text{taux horaire} \times \text{nombre d'heures d'absence}$$

3.1.7. Modalités de prise en compte des entrées et sorties en cours de cycle

3.1.7.1 Entrée en cours de cycle : Lorsqu'un salarié entre en cours de période de référence, un ajustement de son horaire de travail doit être effectué pour que son horaire hebdomadaire moyen soit égal à son horaire hebdomadaire contractuel, soit 35 heures par semaine pour un salarié à temps plein.

Si l'organisation de son temps de travail porte son horaire hebdomadaire moyen au-delà de son horaire hebdomadaire contractuel, soit 35 heures par semaine pour un salarié à temps plein, les heures effectuées au-delà seront rémunérées en heures complémentaires ou supplémentaires en fin de période de référence.

3.1.7.2. Sortie en cours de cycle : Lorsqu'un salarié sort en cours de période de référence, un ajustement de son horaire de travail doit être effectué pendant son préavis pour que son horaire hebdomadaire moyen soit égal à son horaire hebdomadaire contractuel, soit 35 heures par semaine pour un salarié à temps plein.

Si cette compensation n'a pu avoir lieu et si l'organisation de son temps de travail porte son horaire hebdomadaire moyen au-delà de son horaire hebdomadaire contractuel, soit 35 heures par semaine pour un salarié à temps plein, les heures effectuées au-delà seront rémunérées en heures complémentaires ou supplémentaires lors de son solde de tout compte.

Si le salarié n'a, au jour de sa sortie, pas effectué la totalité de son volume horaire contractuel, une régularisation de salaire sera possible à condition que l'employeur ne soit pas à l'initiative de la rupture.

Article 3.2 : Mensualisation des salaires

Le salaire mensuel est lissé sur l'ensemble de la période de référence indépendamment de l'horaire effectif de travail, à raison de 151,67 heures mensuelles pour un salarié à temps plein.

Article 3.3 : Heures supplémentaires

3.3.1. Décompte et totalisation des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont totalisées en fin de période de référence. Toutes les heures de travail effectuées au-delà de 1607 heures sont des heures supplémentaires.

Les heures effectuées entre 1607 et 1927⁶ heures sont majorées de 25 %. A partir de 1928 heures, elles sont majorées de 50 %.

Lorsque, en fin de période de référence, toutes les heures travaillées au-delà de 35 heures n'ont pu faire l'objet d'une compensation par des heures non travaillées, il est procédé, soit :

- A l'attribution d'un repos compensateur de remplacement, soit
- Au paiement des heures supplémentaires.

Le principe applicable au sein de l'ifac est la récupération des heures effectuées au-delà de 35 heures. Le paiement d'heures supplémentaires reste donc l'exception.

3.3.2. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an.

Les heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donneront lieu à consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

En plus des majorations liées au régime des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires donnent lieu à l'attribution d'une « contrepartie obligatoire en repos » égale à 100 % des heures effectuées au-delà du contingent.

Le nombre d'heures acquises au titre de la « contrepartie obligatoire en repos » est communiqué au salarié en fin de période de référence. Le salarié dispose alors d'un an pour prendre sa « contrepartie obligatoire en repos ».

Article 3.4 : Salariés à temps partiel

3.4.1. Durée du travail à temps partiel

Les salariés à temps partiel peuvent également bénéficier de l'annualisation de leur temps de travail, dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.

Leur volume horaire de travail effectif est calculé sur l'année en « équivalent temps plein » (ETP) de la manière suivante :

$$\text{Volume d'heures annuel de travail effectif} \div 1607 = \text{ETP.}$$

Leur horaire mensuel rémunéré est ensuite calculé en fonction de cet « équivalent temps plein », de la manière suivante :

$$\text{ETP} \times 151,67 = \text{horaire mensuel moyen.}$$

3.4.2. Décompte et totalisation des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont totalisées en fin de période de référence. Toutes les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire de travail effectif défini par le contrat de travail à temps partiel sont des heures complémentaires.

⁶ 1607 heures + (45,7 semaines x 7 heures) = 1927 heures

Le volume annuel d'heures complémentaires est limité au tiers de l'horaire de travail effectif défini par le contrat de travail à temps partiel, sans toutefois pouvoir attendre les 1607 heures.

Les heures complémentaires effectuées entre le 1/10 et le 1/3 de l'horaire de travail effectif défini par le contrat de travail à temps partiel sont majorées à 25 %.

Article 3.5 : Le temps de travail des cadres autonomes

(Article inséré par l'avenant n°5 du 13 décembre 2012)

3.5.1. Dispositions générales

Sont cadres autonomes ceux qui ne sont pas soumis à l'horaire de l'entreprise ou du service.

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, la durée de travail de ces cadres ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions et responsabilités ou du degré d'autonomie important dont ils bénéficient dans l'organisation et l'exercice de leurs responsabilités.

Les cadres autonomes doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, l'amplitude de la journée de travail ne pouvant dépasser 13 heures.

Ils doivent également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Pour cette catégorie de cadres, il peut être conclu par la signature d'un avenant à leur contrat de travail des conventions individuelles de forfait annuel en jours.

3.5.2. Dispositions particulières au forfait annuel par jours.

Le nombre de jours travaillés est de 214 jours maximum par année scolaire ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

En cas de dépassement de ce plafond, après déduction le cas échéant des éventuels congés payés reportés, le cadre concerné doit bénéficier au cours du premier trimestre suivant la période de référence d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

Ces cadres autonomes ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10 et L. 3121-34 du code du travail relatives à la durée légale hebdomadaire et quotidienne du travail.

Les jours de repos liés à cet aménagement du temps de travail des cadres autonomes doivent être pris par journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, compte tenu des impératifs de fonctionnement spécifiques à l'entreprise.

A défaut, les jours de repos seront pris pour moitié au choix du cadre autonome et pour moitié au choix de l'employeur selon un délai de prévenance de 15 jours.

Le nombre de jours de repos dont le salarié bénéficie par période annuelle de référence est obtenu de la façon suivante :

365 jours - 104 jours (repos hebdomadaire) - 25 jours (ouvrés) de congés payés - jours fériés - 214 jours travaillés.

Le forfait jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document mensuel de contrôle faisant apparaître le nombre, la date et l'amplitude horaire travaillées ainsi que le nombre et la date des jours de repos pris. A cet effet, les cadres concernés doivent remettre, 1 fois par mois à l'employeur qui le valide un document récapitulatif le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre. Ce document prend la forme suivante :

MOIS :		Année :		NOM :		Prénom :	
Jours de travail		Repos :					
Jour 1	Cocher si jour de travail	Heure d'arrivée – heure de départ	Cocher si jour de travail	Heure d'arrivée - heure de départ (Repos cadre, congés, repos hebdo, etc...)			
Jour 2							
Jour 3							
Jour 4							
Jour 5							
...							
Jour 31							

L'employeur doit alors assurer le suivi de l'organisation du travail, le contrôle de l'application des présentes dispositions et vérifier l'impact de la charge de travail. Il devra notamment, organiser un entretien annuel avec le salarié concerné afin de mesurer la charge de travail de son collaborateur.

L'ensemble des documents de suivi et de contrôle doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans, et conservé pendant une durée de 5 ans.

Partie 4

Les absences

(Partie insérée par l'avenant n°4 du 13 décembre 2012 entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013)

4.1. Les arrêts maladie

Sous réserve de dispositions collectives de branche plus favorables, les salariés absents pour maladie bénéficient du maintien de leur salaire dans les conditions définies par les conventions collectives de branche applicables au sein de l'UES :

- dès le premier jour d'arrêt, pour le premier arrêt de l'année civile ;
- dès le quatrième jour d'arrêt, pour le second arrêt de l'année civile.

A compter du troisième arrêt de l'année civile, les dispositifs conventionnels de branche ou légaux s'appliquent.

4.2. Le maintien de salaire

En cas de congés ou d'arrêt de travail donnant lieu au maintien du salaire, l'ifac maintient le salaire net en prenant à sa charge la CSG/CRDS sur les IJSS.

Partie 5

Les congés

Article 5.1 : Congés annuels

Le droit à congés annuels est fixé à cinq semaines par an décomptées en jours ouvrés, soit 25 jours par an.

La période de référence des congés annuels correspond à la période de référence de travail définie à l'article 3.1.3.

Les périodes d'acquisition et de prise des congés annuels sont concomitantes. Les congés annuels peuvent donc être pris dès leur acquisition.

Un report de congés sur la période de référence suivante est autorisé dans la limite de 10 jours ouvrés. Toutefois, à titre transitoire, ce report autorisé est porté à 20 jours ouvrés en 2009 et 15 jours ouvrés en 2010.

ANNEXE I

Accord d'intéressement

(Annexe ajouté par l'accord d'intéressement du 14 juin 2012)

Article 1 : PRÉAMBULE

Le présent accord a pour but d'associer les salariés à l'évolution de leur association en mettant en place un régime d'intéressement aux performances de celle-ci. Cet accord est conclu conformément aux articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail tels que modifiés par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, les textes ultérieurs, l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail et la Loi en faveur des revenus du travail n° 2008-1258 du 3 décembre 2008.

Le montant de l'intéressement est directement lié au résultat de l'unité économique et sociale. Il est ensuite pondéré par l'atteinte d'objectifs. Il est variable et peut être nul.

La pondération de la prime globale d'intéressement tient compte de trois critères liés à l'atteinte d'objectifs complémentaires :

- Associer l'ensemble des collaborateurs de l'ifac au développement de ses activités ;

- Constituer les fonds propres indispensables à la pérennité financière de l'unité économique et sociale ;
- Développer la qualité des activités de l'unité économique et sociale.

Pour ce faire, les signataires du présent accord ont retenu comme modalités de calcul les éléments suivants :

- La progression du chiffre d'affaires de l'unité économique et sociale ;
- Le niveau des fonds propres de l'unité économique et sociale ;
- Le déploiement de la démarche qualité au sein de l'unité économique et sociale.

1. La progression du chiffre d'affaires de l'unité économique et sociale

L'ifac doit tout mettre en œuvre pour développer son activité, investir de nouveaux secteurs d'activité et augmenter ses produits d'exploitation. Ce critère correspond à la progression de ses produits d'une année sur l'autre.

2. Le niveau des fonds propres de l'unité économique et sociale

L'ifac doit impérativement s'assurer d'un niveau de fonds propres satisfaisant pour sa sécurité financière. Ce critère correspond au montant des fonds propres de l'unité économique et sociale par rapport à ses produits d'activité.

3 : Le déploiement de la démarche qualité

L'ifac doit développer la qualité de ses actions en déployant la démarche qualité sur l'ensemble de ses sites. Ce critère correspond à la progression du nombre de sites ifac ayant obtenu le Label qualité.

Principes de calcul et de répartition de l'intéressement

La répartition entre les bénéficiaires sera effectuée de façon proportionnelle au temps de travail effectif de chaque salarié.

Les modalités de calcul et les critères de répartition ont été choisis pour motiver l'ensemble du personnel et l'associer collectivement aux résultats obtenus par l'unité économique et sociale.

Article 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'unité économique et sociale.

Article 3 - DURÉE ET RECONDUCTION

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et s'applique aux exercices 2012, 2013 et 2014. Il prendra effet le 01/01/2012. L'exercice fiscal de l'entreprise débute le 01/01 et se clôture le 31/12.

Il sera éventuellement renégocié pour une nouvelle période de trois ans par accord entre les parties, à l'issue de sa période de validité.

A défaut de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance du présent accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction.

Il ne pourra être dénoncé ou modifié que dans les mêmes formes que sa conclusion. Les éventuels avenants doivent être négociés et signés au plus tard le 30 juin (avant le premier jour du septième mois) de l'exercice qu'ils visent.

Ils seront adressés à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

Article 4- CARACTERISTIQUES DE L'INTÉRESSEMENT

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les salariés en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la sécurité sociale et ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou réglementaires.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il est cependant assujéti, en application des règles en vigueur, à la CSG ainsi qu'à la CRDS et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur.

L'intéressement versé aux salariés est soumis à l'impôt sur le revenu des bénéficiaires.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

Dividende du travail :

Comme le prévoit l'article L3314-10 du code du travail, la direction de l'unité économique et sociale ou son conseil d'administration peut décider de verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds mentionnés aux sixième et huitième alinéas de l'article L3314-8 et selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement ou, le cas échéant, par un accord spécifique conclu selon les modalités prévues à l'article L3312-5.

Ces sommes peuvent notamment être affectées à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif le cas échéant.

Article 5 : BÉNÉFICIAIRES

Les membres du personnel bénéficiant de l'intéressement sont tous les salariés comptant dans l'unité économique et sociale au moins trois mois d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée par référence à tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul. Les périodes de travail effectif et de suspension du contrat assimilées par la loi ou la convention collective à du travail effectif sont comptabilisées comme période de présence.

En cas de rupture du contrat de travail, la période de préavis, exécutée ou non, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Les salariés travaillant sous contrat à temps partiel ou à durée déterminée bénéficient de l'accord.

Article 6 : CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

La masse de l'intéressement maximale (MIM) est égale à 20% du résultat net avant impôt.

Cette masse est par ailleurs plafonnée à 5% de la masse salariale.

A la masse d'intéressement maximale sont ensuite appliqués des coefficients de pondération en fonction de l'atteinte des objectifs de développement tels que définis ci-dessous.

CRITERE	PONDERATION	VARIATION D'UNE ANNEE SUR L'AUTRE
Progression du chiffre d'affaire	30%	Mesure de la progression du chiffre d'affaire d'une année sur l'autre
Constitution de la réserve de fonds propres	50%	Mesure du montant des fonds propres sur le chiffre d'affaires
Déploiement de la démarche qualité	20%	Mesure de la progression du nombre de sites labellisés « Qualité »

Détail de chaque critère :

Le détail de chaque critère ainsi que les seuils de déclenchement d'une partie de l'intéressement en fonction de leur niveau constaté est présenté ci-dessous.

Progression des produits d'exploitation (PE)

Le critère de progression du chiffre d'affaires est le résultat de la progression des produits d'exploitation de l'exercice **n-1** à l'exercice **n**.

%PE = PE (n) / PE (n-1)	
Si CA ≤ +2%	Pas d'Intéressement pour ce critère
Si +2% < CA ≤ +5%	Coefficient de pondération = 50 %
Si +5% < CA ≤ +10%	Coefficient de pondération = 75 %
Si CA > +10%	Coefficient de pondération = 100 %

Les éléments chiffrés à prendre en compte correspondent à la ligne FR tel qu'établi dans la liasse fiscale annuelle.

Désignation de l'entreprise :		Exercice N			Exercice N-1
		France	Exportations et livraisons intracommunautaires	Total	
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises*	FA	FB	FC	0
	Production vendue : biens*	FD	FE	FF	0
	services*	FG	FH	FI	0
	Chiffre d'affaires nets*	FJ	FK	FL	0
	Production stockée*			FM	
	Production immobilisée*			FN	
	Subvention d'exploitation			FO	
	Reprises sur amortissements et provisions, transfert de charges* (9)			FP	
	Autres produits (1) (11)			FQ	
	Total des produits d'exploitation (2) (1)			FR	0
Achats de marchandises (y compris droits de douane)*				FS	

Constitution d'une réserve de fonds propres (RFP)

Ce critère correspond au ratio du montant des fonds propres sur le chiffre d'affaires.

RFP = Fonds propres / Produit d'exploitation	
Si RFP ≤ 0%	Pas d'intéressement pour ce critère
Si 0% < RFP ≤ 5%	Coefficient de pondération = 50 %
Si 5% < RFP ≤ 10%	Coefficient de pondération = 75 %
Si RFP > 10%	Coefficient de pondération = 100 %

Pour déterminer le ratio, il est retenu la ligne DL de la liasse fiscale pour les fonds propres et la ligne FR pour les produits d'exploitation.

Désignation de l'entreprise :		Exercice N		Exercice N-1
CAPITAUX PROPRES	Capital social ou individuel (1)* (dont versé ...)	DA		
	Primes d'émission, de fusion, d'apports, ...	DB		
	Écarts de réévaluation (2)* (dont écart d'équivalence)	EK	DC	
	Réserve légale (3)		DD	
	Réserves statutaires ou contractuelles		DE	
	Réserves réglementées (3)* (dont réserves spéciales des provisions pour réductions ...)	B1	DF	
	Autres réserves (dont réserves relatives à l'achat d'actions propres, actions réservés*)	EJ	DG	
	Report à nouveau		CH	
	RÉSULTAT DE L'EXERCICE (bénéfice ou perte)		DI	
	Subvention d'investissement		DJ	
	Provisions réglementées*		DK	
	TOTAL (1)		DL	0
Produits des émissions de titres participatifs		DM		

Déploiement de la démarche qualité (DQ)

Ce critère correspond au nombre d'actions ayant obtenu le label qualité sur le nombre d'actions contrôlées.

DDQ = Nbre Actions labellisées Qualité / Nbre Actions contrôlées	
Si RFP \leq 70%	Pas d'intéressement pour ce critère
Si 70% < RFP \leq 80%	Coefficient de pondération = 50 %
Si 80% < RFP \leq 90%	Coefficient de pondération = 75 %
Si RFP > 90%	Coefficient de pondération = 100 %

Trois catégories d'action sont identifiées :

- Equipement en gestion et actions éducatives
- Formation

Chacune de ses catégories compte pour un tiers de la réalisation de cet objectif.

Formule de calcul de la masse d'intéressement (MI)

La pondération des critères qui permet d'aboutir au calcul de la masse d'intéressement est la suivante :

CRITERE	INDICATEUR	PONDERATION
Progression du produit d'exploitation	PE	30%
Réserve de fonds propres	RFP	50%
Démarche qualité (20%)	DQ Equipement en gestion et actions éducatives	10%
	DQ Formation	10%
TOTAL		100 %

La Masse de l'Intéressement (MI) est calculée de la façon suivante :

$$MI = MIM * ((CA * 30\%) + (RFP * 50\%) + (DDQ * 20\%))$$

Part maximale de chaque critère et indicateur, rapportée au maximum de l'intéressement (MIM) :

Critère	Pond	Intéressement en pourcentage de la masse salariale			
		PE \leq +2 %	+2% < PE \leq +5%	+5% < PE \leq +10%	PE > +10 %
PE	30%				

		0 %	15 %	22,5 %	30 %
RFP	50%	$RFP \leq 0\%$	$0 < RFP \leq 5\%$	$2 < RFP \leq 10\%$	$RFP > 10\%$
		0 %	25%	37,5 %	50 %
DDQ	25%	$DDQ \leq +0\%$	$0\% < DDQ \leq +5\%$	$+2\% < DDQ \leq +10\%$	$DDQ > +10\%$
		0 %	12,5%	18,75 %	20 %

Article 7 : RÉPARTITION DE L'INTÉRESSEMENT ENTRE BÉNÉFICIAIRES

Le montant de l'intéressement calculé comme indiqué ci-dessus (MI), sera réparti entre les bénéficiaires, selon les modalités suivantes, sous réserve de l'ancienneté prévue à l'article 5 :

La répartition du montant de l'intéressement sera proportionnelle entre les salariés en fonction de leur temps de travail effectif au cours de l'exercice.

Sont assimilés au temps de travail :

- les congés légaux de maternité (article L1225-17 du Code du travail) et d'allaitement ou d'adoption, ainsi que les congés de paternité ;
- les absences pour accidents du travail et maladies professionnelles ;
- les périodes de suspension du contrat de travail lorsque cette suspension donne lieu à maintien de salaire ;
- les congés payés dans la limite des droits acquis au titre de l'année considérée ;
- les journées prises au titre de la réduction du temps de travail ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les absences pour formation à l'initiative de l'employeur, à l'exclusion des congés individuels de formation ;
- les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur fonction et leur formation syndicale ;
- les congés de formation spécifiques propres à chaque catégorie de représentant.

En conséquence, toute autre période d'absence au cours de l'année considérée est déduite du temps de travail effectif notamment :

- les congés individuels de formation,
- les congés parentaux,
- les congés sans solde ou toute autre absence non rémunérée.

Le montant d'intéressement attribué à un même salarié pour un même exercice ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale. Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Les excédents éventuels sont répartis de façon proportionnelle à leur temps de travail effectif entre les salariés ne dépassant pas le plafond ci-dessus.

Article 8 : VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement sera distribué au plus tard le 31 juillet de l'année suivant l'exercice de référence. En cas de versement au-delà du dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice, un intérêt, calculé au taux légal sera dû.

Chaque versement fera l'objet d'une fiche individuelle distincte du bulletin de paie, indiquant le montant d'intéressement, le montant retenu de CSG et de CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. La fiche comportera de plus, une note rappelant le montant global de l'intéressement versé et le montant moyen et les règles essentielles de calcul et de répartition.

Conformément à l'article L3332-6 du code du travail, lors de la négociation du présent accord d'intéressement, la question de l'établissement d'un plan d'épargne salariale a été posée.

Article 8 bis : AFFECTATION FACULTATIVE A UN PLAN D'EPARGNE SALARIALE (PES)

Tout salarié bénéficiaire pourra affecter tout ou partie de sa prime d'intéressement au plan d'épargne entreprise (PEE) ou au plan d'épargne retraite collectif (PERCO), et dans le respect des conditions et modalités prévues par les règlements des PES.

A défaut de réponse et d'option du salarié dans un délai de 15 jours suivant son versement, la prime d'intéressement sera réglée directement au bénéficiaire par tout moyen de paiement.

Si cette affectation intervient dans les 15 jours suivant son versement, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal à la moitié d'un plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Le versement de l'intéressement s'imputera sur le montant maximum des versements volontaires que peuvent effectuer les salariés dans la limite de ¼ du salaire annuel brut.

Pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de calcul, la limite visée ci-dessus ne peut excéder le quart du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Article 9 : CONTRÔLE ET INFORMATION DU PERSONNEL

Contrôle

L'application du présent accord est suivie par le comité central d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui. La direction lui transmettra les documents nécessaires au calcul de l'intéressement et à son versement.

La direction communiquera à cette commission une fois par an, toutes les informations générales d'ordre général ayant une incidence sur l'activité de l'entreprise.

Information du personnel

Le personnel est informé du présent accord par voie d'affichage.

Tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'unité économique et sociale et en particulier le présent accord.

Lors de chaque répartition, tout salarié concerné reçoit une fiche, distincte du bulletin de salaire, lui précisant le montant total de l'intéressement de l'exercice, le montant moyen le montant de ses droits et les modalités de répartition.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'unité économique et sociale avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'unité économique et sociale prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'ifac pendant une durée d'un an courant à compter du premier jour du huitième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les sommes sont attribuées. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer à l'expiration du délai de 30 ans mentionné à l'article L135-7 du code de la sécurité sociale.

Article 10 : LITIGES

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont portés à la connaissance du comité central d'entreprise qui propose toute suggestion en vue de leur solution.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

A défaut d'accord, le différend sera soumis pour arbitrage à un expert indépendant, sans préjudice de la possibilité de saisine par la partie la plus diligente des juridictions compétentes du lieu du siège social de l'ifac.

Brochure n° 3246

Convention collective nationale
IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 163 DU 20 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX TEMPS PARTIELS
NOR : ASET1850395M
IDCC : 1518

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux avaient négocié et signé deux accords de branche (avenant n° 148 du 23 juin 2014 et avenant n° 150 du 25 juillet 2014) afin d'apporter une dérogation aux dispositions légales relatives aux durées minimales de travail pour les temps partiels.

Ces deux avenants ont été conclus à durée déterminée et arrivent à terme au 31 décembre 2017. Ils prévoyaient une renégociation de ceux-ci à compter du 1^{er} juillet 2017.

Conformément aux avenants suscités, les partenaires sociaux ont commandité une étude dans la branche de l'animation, relative aux temps partiels. Cette étude a été remise aux partenaires sociaux en juin 2017.

Il en ressort que le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche de l'animation dont il faut continuer à tenir compte. Pour une majorité des contrats de travail à temps partiel de la branche, la durée de travail est inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas, pour plus de la moitié de ces salariés, d'un choix en opportunité mais bien de contraintes objectives liées à l'activité et aux tailles des entreprises.

De plus, le contexte économique, et son évolution ces 3 dernières années, ne peut permettre, sans toucher à la pérennité des emplois, la mise en œuvre de la progression initialement souhaitée par les partenaires sociaux. Ainsi des dernières dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats aidés, des rythmes scolaires, des dotations aux collectivités. Autant de mesures récentes qui touchent

le modèle économique des entreprises de la branche animation, et ne permettent pas une lisibilité à long terme.

Conscients des difficultés que pose la mise en œuvre des durées de travail à temps partiel prévues au 1^{er} janvier 2018, les partenaires sociaux mettent en place, au travers de cet avenant, des durées de travail intermédiaires assorties d'une compensation spécifique pour les salariés à temps partiel, des mesures de bilan concernant l'évolution de l'emploi à temps partiel dans la branche et l'amélioration des pratiques de mutualisation.

Article 1^{er}

Toutes les dispositions de l'avenant n° 150 sont abrogées.

Les dispositions du présent avenant sont conclues pour une durée de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2018.

À compter de la quatrième année d'application de cet avenant, soit à compter du 1^{er} janvier 2021, il est prévu une reprise des négociations.

Le temps partiel touchant l'ensemble des entreprises de la branche, les mesures de l'accord présent s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, plus et moins de 50 salariés ETP, sauf dispositions particulières mentionnées (art. 5.9.2.1 et 5.9.2.2).

Article 2

Les articles 5.9 et suivants, abrogés par cet avenant, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 5.9. Temps partiels

Définition

Est considéré dans la branche comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période des dispositions des articles 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la convention collective de l'animation, soit 1 485 ou 1 575 heures, selon les entreprises.

Les dispositions figurant au présent article 5.9 s'appliquent aux salariés à temps partiel à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment les professeurs et animateurs-techniciens (art. 1.4 de l'annexe 1 de la présente convention collective).

5.9.1. Mention du contrat de travail

Le contrat de travail devra comporter les mentions suivantes :

- 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Il est précisé qu'une telle modification ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ;
- 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;

5° Le lieu de travail.

5.9.2. Horaire minimal

5.9.2.1. Conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il est prévu des dérogations quant à la durée minimale pour les salariés à temps partiel de la grille générale de classification en fonction de la taille en effectifs équivalents temps (ETP) de leur établissement de rattachement :

Il est tenu compte dans ces dérogations du rapport d'étude relatif aux temps partiels commandité par les partenaires sociaux, pour différencier par tranche d'effectif la fixation de ces seuils.

ANNÉE Seuils d'effectifs ETP par établissement	À COMPTER du 1 ^{er} janvier 2018
Inférieur ou strictement égal à 10 ETP	8 heures
Plus de 10 ETP à moins ou strictement égal à 49 ETP	12 heures
Plus de 49 ETP à moins ou strictement égal à 299 ETP	15 heures
Plus de 299 ETP	24 heures

Ces durées minimales ne s'appliquent pas aux salariés en contrat à durée déterminée de remplacement, quelle qu'en soit la durée, ainsi qu'aux contrats à durée déterminée d'une durée au plus égale à 7 jours.

L'obligation de durée de travail minimum est déterminée par établissements de rattachement. Pour la notion d'établissements de rattachement, il est convenu de tenir compte de la définition légale et jurisprudentielle retenue pour l'obligation d'organiser des élections des membres du comité social et économique (indépendamment ici des seuils d'effectifs).

La taille de l'établissement de rattachement exprimée en effectif en ETP, afin d'apprécier si les horaires minima du tableau ci-dessus sont respectés, est déterminée au 31 décembre de chaque année et détermine son obligation pour le 1^{er} janvier de l'année N + 1 (soit 12 mois et 1 jour plus tard) en se conformant aux horaires du tableau aux mêmes dates.

Ce seront ainsi les effectifs au 31 décembre 2016, qui détermineront l'horaire minimal applicable au 1^{er} janvier 2018. Cette détermination sera à faire chaque 31 décembre pour déterminer la durée minimale applicable au 1^{er} janvier de l'année N + 1.

5.9.2.2. En dérogation à l'article 5.9.2.1, il est institué, pour les entreprises de plus de 10 ETP et de moins de 300 ETP, une liste d'emplois pour lesquels la durée minimale de travail est fixée à 10 heures quelle que soit la taille de l'établissement :

- personnel d'entretien, de ménage et de service ;
- personnel de maintenance ;
- personnel de restauration et de cuisine.

Cette liste pourra être complétée par les partenaires sociaux de la branche animation, au fil des études portant sur les temps partiels, selon les travaux de la commission *ad hoc*.

5.9.3. Répartition

La répartition de l'horaire des salariés à temps partiel doit être organisée de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée correspond à un temps de travail de 2 heures continues minimum.

À sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer à l'horaire minimal indiqué à l'article 5.9.2.1 soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre

de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée aux articles 5.9.2.1 et 5.9.2.2. Cette demande est écrite et motivée.

5.9.4. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L. 3123-10 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Hors le cas du 2^e alinéa du présent article, lorsque l'employeur est en mesure d'imposer ces heures complémentaires, le refus par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

5.9.5. Complément d'heures

Pour les cas où les dispositions de l'article 5.9.4 ci-dessus seraient inapplicables, il sera possible d'avoir recours au complément d'heures :

- si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ;
- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat dans les cas suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail. Pour ces cas de recours, le nombre d'avenant, au total, est limité à 5 avenants par année civile. Par ailleurs la durée cumulée des avenants pour compléments d'heures pour ces cas ne pourra dépasser 13 semaines sur l'année civile ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent. Pour ce cas de recours, il n'est pas fixé de nombre limite d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur donnera priorité aux salariés à temps partiel de l'établissement pour remplacer les salariés temporairement absents.

Dans le cadre du complément d'heures, il n'est pas fait application de l'article 5.9.4. La durée totale de travail ne pourra pas atteindre 35 heures.

L'avenant proposé devra indiquer :

- les motivations de cet avenant, obligatoirement lié à l'un des cas de recours légaux au CDD (accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage constant conformément à l'art. D. 1242-1 du code du travail, remplacement d'un salarié temporairement) ;
- en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la convention collective de l'animation ;
- la durée de l'avenant, obligatoirement à terme précis. Le renouvellement sera possible dans les limites du présent article 5.9.5 (un renouvellement valant un avenant) ;

- l’horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition de l’horaire durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- le lieu de travail s’il est différent de celui précisé dans le contrat de travail.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d’heures seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

Si des heures complémentaires sont réalisées, au-delà de l’horaire, avenant pour complément d’heures inclus, ces heures complémentaires seront majorées de 25 %.

5.9.6. Indemnité d’emploi à temps partiel

Tous les salariés à temps partiel dont l’horaire de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures bénéficieront d’une indemnité d’emploi à temps partiel.

Cette indemnité est fixée à 7 points, pour tous les salariés visés ci-dessus, et non proratisée selon l’horaire du salarié.

Cette indemnité est versée mensuellement et figure sur une ligne distincte du bulletin de paie, à compter du 1^{er} janvier 2018.

5.9.7. Priorité d’emploi et droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l’accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d’heures (art. 5.9.4 et 5.9.5) correspondant à leur emploi et qualification. L’employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d’envisager un recrutement externe.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, pour l’accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, notamment dans le cadre de l’article 4.1 de la présente convention collective, les temps partiels ne peuvent être exclus de l’accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposés à l’ensemble des salariés par affichage interne.

5.9.8. Suivi des dispositions relatives aux temps partiels

Les partenaires sociaux de la branche estiment que la mutualisation de l’emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, permettrait de sécuriser leurs parcours professionnels et serait donc une voie possible pour réduire les situations de précarité de l’emploi.

Toutefois, il est convenu que la mise en œuvre d’une telle démarche de mutualisation de l’emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Un bilan est fait de l’ensemble des dispositions relatives au temps partiel lors de l’ouverture de la renégociation prévue à l’article 1^{er} du présent avenant, soit à compter du 1^{er} janvier 2021. Il s’appuie sur une analyse diagnostique, d’une part, et prospective, d’autre part.

Afin d’avoir tous les éléments nécessaires à l’établissement d’un bilan qualitatif et quantitatif de la situation de l’emploi à temps partiel dans la branche, et de ses évolutions, les partenaires sociaux s’engagent à :

- poursuivre la réflexion sur les formes d’accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant de développer les formes de mutualisation des emplois ;
- faciliter la création de groupements d’employeurs qui devront relever de la convention collective de l’animation ;
- intégrer dans l’observation des données de la branche animation le nombre d’emplois à temps partiel mutualisés ;
- élaborer un guide des « bonnes pratiques » pour partager l’emploi ;

- renforcer la connaissance des outils de branche existants permettant d’accompagner les salariés et développer leurs compétences ;
- engager, via des décisions de la CPPNI, toute forme de travaux visant à remplir les objectifs fixés ci-dessus.

Tout syndicat d’employeurs ou de salariés représentatifs de la branche peut également demander la révision des dispositions de l’article 5.9, à tout moment, en cas, notamment, de difficultés constatées dans l’application de cet accord, ou de toute modification légale ou réglementaire impliquant directement son application.

Article 3

Il est reconduit l’article 1.4.10 de l’annexe 1 de la convention collective de l’animation, dans des termes identiques à ceux de l’avenant n° 150 abrogé.

« Article 1.4.10

Cumul d’activité relevant des grilles spécifique et générale

PRÉAMBULE

Afin de favoriser l’emploi des personnels relevant de la grille spécifique, tenant compte notamment du cumul avec des fonctions de coordination/direction, voire d’animation post et périscolaires (pour ceux n’ayant pas d’activité durant les vacances scolaires), situations professionnelles croissantes du fait du calendrier scolaire et des besoins des associations ou collectivités, il est prévu, pour le cas où ces salariés cumuleraient des activités relevant de l’article 1.4 de l’annexe 1 et de l’article 1.5 de la même annexe, dite grille générale, sans intervention directe lors des congés scolaires, les dispositions suivantes :

1.4.10.1. Fonctions contractuelles

Le contrat de travail indiquera précisément les fonctions occupées par le salarié :

- pour son activité relevant de la grille spécifique, déterminant ici son salaire de base, au niveau 1 ou 2 ;
- pour son activité relevant de la grille générale, en y mentionnant le groupe auquel elle est rattachée.

Ces salariés sont intégrés à la grille spécifique, et donc mensualisés, quelle que soit la répartition de ces 2 fonctions.

En aucun cas les activités effectuées en activité post et périscolaire et relevant d’une activité salariée de la grille générale ne pourront être similaires aux activités de face-à-face pédagogique effectuées en tant que salarié de la grille spécifique.

1.4.10.2. Horaire contractuel

Le contrat de travail devra indiquer :

- l’horaire hebdomadaire de service relevant de la grille spécifique, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l’horaire hebdomadaire de l’activité relevant de la grille générale, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l’horaire de travail mensuel, incluant les heures de travail consacrées à la préparation, ainsi que les heures de travail de l’activité relevant de l’activité de la grille générale.

1.4.10.3. Calcul de l'horaire mensuel contractuel

Le calcul de l'horaire mensuel contractuel sera effectué selon la formule suivante :

- cas où le salarié relève du niveau 1 (animateur technicien) :
 $[(\text{horaire de service}/26) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12]$;
- cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :
 $[(\text{horaire de service}/24) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12]$.

Horaire de service : heures de face-à-face correspondant à l'activité de la grille spécifique.

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

1.4.10.4. Rémunération

Le salaire de base sera calculé de la manière suivante :

- cas où le salarié relève du niveau 1 (animateur technicien) :
 $245 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67$;
- cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :
 $255 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67$.

Une prime de fonction sera calculée de la manière suivante, lorsque l'indice de l'activité relevant de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique :

$$\frac{(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1/12) \times \text{différence des deux indices} \times \text{valeur du point}}{151,67}$$

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

La prime d'ancienneté sera déterminée au prorata de l'horaire mensuel contractuel.

Pour le déroulement de carrière, il sera tenu compte du groupe de la grille spécifique, afin de déterminer, à échéance, les points éventuels à attribuer, et au prorata de l'horaire mensuel contractuel. »

Article 4

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2018. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Fait le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

