

la
cgtd
ASSOC'
FERC

Mai
2021

GUIDE CRITIQUE
À L'USAGE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
C.C.N. **ÉCLAT**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION,
DE LA **C**ULTURE, DES **L**OISIRS ET DE L'**A**NIMATION AU SERVICE DES **T**ERRITOIRES

Le mot de la Secrétaire générale

La FERC regroupe les syndicats des travailleurs et travailleuses du secteur public et du secteur privé de l'enseignement, de la recherche, de la formation, du sport et de l'Éducation populaire. Elle est donc la fédération de l'émancipation, secteur considéré a priori comme 'non rentable' par nos gouvernant-es, gros handicap dans une société libérale organisée pour assurer à la France une place sur le podium mondial du versement de dividendes aux actionnaires ! Nos militants et militantes doivent donc mener collectivement la double besogne de défendre les intérêts et les conditions de travail de toutes et tous dans nos secteurs d'activité mais également de porter un projet de société qui place l'émancipation et l'amélioration des conditions de vie au centre. **C'est le sens de notre engagement à la CGT, plus nous serons nombreux et nombreuses à débattre, agir, revendiquer et plus notre projet sera audible, fort et en lien avec le travail quotidien de toutes et tous.**

Alors bienvenue à la CGT !

Marie Buisson, secrétaire générale de la FERC-CGT



C'EST QUOI UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

En 1919, est votée la première loi sur les conventions collectives qui avait pour premier objectif de mettre fin aux conflits sociaux. Ces accords peu contraignants s'appliquaient seulement aux signataires et pouvaient être dénoncés à tout moment. C'est la loi du 24 juin 1936, au terme d'une réflexion initiée entre les représentant-es des syndicats ouvriers et patronaux d'une part et l'État d'autre part, qui introduit l'obligation d'appliquer une convention collective à toute une branche. C'est ce qu'on appelle la procédure d'extension. La convention peut traiter de questions non imposées par la Loi et qui peuvent être plus favorables. C'est le début du principe de faveur.

La convention collective offre un cadre général à toutes les salarié-es d'une même branche. C'est une référence qui organise l'activité salariale, repère pour les droits individuels comme collectifs. L'objectif est d'offrir une protection aux salarié-es et d'améliorer les dispositions du Code du travail. Elle se veut une protection contre le dumping social.

Ce qui fonde l'application d'une convention collective, c'est l'activité principale de l'entreprise (c'est-à-dire réalisant la plus grande partie de son chiffre d'affaire dans un secteur déterminé) et non le métier exercé. Ainsi, pour un même métier, on trouve des dispositions différentes selon la convention collective appliquée.

Ce texte régit les relations entre employeur-ses et salarié-es d'une branche. Il reflète l'état des négociations entre organisations syndicales de salarié-es et organisations patronales représentatives de la branche. Il est identifiable par un IDCC : l'**I**dentifiant **D**e **C**onvention **C**ollective.

Pour la CCN ÉCLAT (ex. Animation), c'est : 1518.

Quelques principes fondamentaux

LE BLOC DE CONSTITUTIONNALITÉ

Une convention collective s'intègre dans un ensemble plus large et doit respecter les normes qui lui sont supérieures et en particulier ce qu'on appelle le bloc de constitutionnalité qui comprend :

- la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789.
- Le préambule de la constitution de 1946, notamment concernant le droit du travail : l'égalité femme/homme, le droit à l'emploi et la prohibition de la discrimination au travail, le droit de défendre ses intérêts et d'adhérer à un syndicat, le droit de grève, le droit de participer à la gestion des entreprises à travers des représentant·es des travailleur·ses, le droit à la santé et à la protection sociale, le droit à la formation professionnelle.
- La constitution de 1958.
- La charte de l'environnement de 2004.

Le Conseil constitutionnel reconnaît en outre des principes fondamentaux : droits d'association, liberté de conscience, libertés individuelles...

L'ARTICULATION DES NORMES

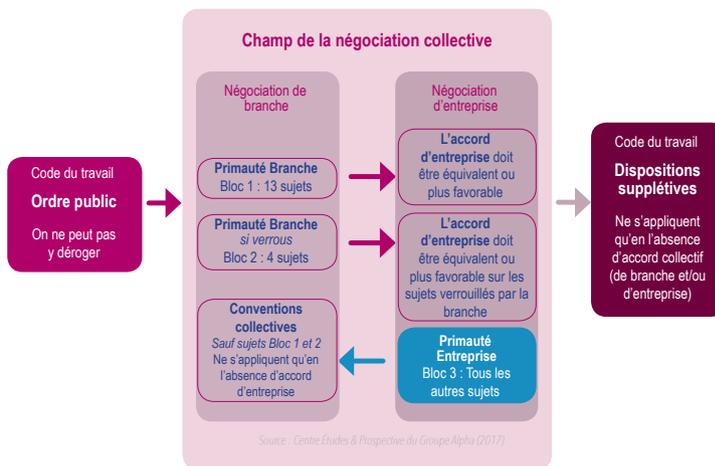
. **Le bloc 1** : imposé par la loi. Ce sont les dispositions « d'ordre public » (par exemple la mise en place d'un document unique de l'évaluation des risques professionnels - DUERP).

. **Le bloc 2** : négocié par la branche. Ce sont tous les domaines où la convention collective a la primauté sur les accords d'entreprise. Dans ce cas, un accord d'entreprise ne peut être conclu que s'il améliore les dispositions de la convention collective. On

trouve dans le bloc 2 les domaines réservés à la convention collective. Dans ces domaines, dès lors que la loi le permet, les dispositions peuvent être moins favorables que l'ordre public (par exemple les mesures relatives aux CDD, la formation professionnelle, les accords sur les temps partiels...).

. **Le bloc 3** : négocié dans l'entreprise : tout ce qui n'est pas du monopole de la convention collective. Attention : dans ce cadre, les accords d'entreprise peuvent être moins favorables que la convention collective.

Source
Ordonnance Macron 22 septembre 2017



L'EXTENSION

Le texte signé par les organisations syndicales de salarié·es et les organisations patronales s'applique d'abord aux entreprises adhérentes au(x) syndicat(s) d'employeur·ses signataire(s). Dans un 2^e temps, le texte peut s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche par arrêté d'extension du ministère du Travail même si l'employeur·se n'est pas adhérent·e à une organisation patronale.

Comment on s'y retrouve ?

Ce texte peut être complété par des annexes et des accords spécifiques, comme par exemple l'annexe 1 sur la classification et les salaires, ou l'accord de branche sur la formation professionnelle qui a une durée de vie limitée.

Le texte de la CCN est consultable sur Légifrance, le site officiel du droit applicable en France. Les textes de base et des annexes y sont « consolidés », c'est-à-dire qu'ils intègrent ces avenants... au rythme de la mise à jour par l'administration du site.

Pour accéder
à la convention
collective :



Depuis elle s'est étendue à d'autres activités.

Elle couvre encore maintenant les entreprises à but non lucratif, qui conduisent des activités variées, essentiellement centrées sur l'accueil du public pour des activités extra ou périscolaires, d'éveil, d'enseignement artistique, scientifiques, sportives mais aussi dans le cadre de la promotion et la protection du patrimoine (musées, salles d'expositions, gestion d'équipements culturels...) et de l'environnement. Pour mieux refléter son champ d'application, elle a changé, fin 2019, son intitulé « CCN de l'Animation » en « CCN des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale au service des Territoires » avec comme acronyme « ÉCLAT ».

Des activités variées mais une grande précarité !

● ● ● ● ● ● **14 000 ORGANISMES**

● Un peu plus de 4 sur 10 proposent des activités centrées sur les loisirs, les pratiques culturelles et les activités physiques

● Près de 2 sur 10, des activités orientées vers l'éducation, le soutien péri-scolaire et la gestion d'équipements (MJC, centre de loisirs, musées...)

● 1,7 sur 10 des activités orientées sur la citoyenneté (réseaux, environnement...)

● 1 sur 10 des activités spécifiques (colonies de vacances, centres de loisirs mais aussi crèches, centres de formation,...)

● Les autres exercent une autre activité. Par exemple des offices de tourisme.

ET LA CONVENTION COLLECTIVE ÉCLAT ?

Des structures associatives à but non lucratif (loi 1901) en très grande majorité !

Cette convention collective nationale (IDCC 1518) a été signée le 28 juin 1988. Elle concernait au départ l'animation socio-culturelle portées par les associations culturelles, socio-éducatives et de loisirs...

BON À SAVOIR :

"à but non lucratif" n'interdit pas à une association de réaliser d'excédent d'exploitation, ce statut interdit simplement à ses membres de se partager cet excédent. Il devra, sur décision de l'assemblée générale être affecté aux réserves ou à l'exercice suivant.



Une situation financière précaire pour les associations / des conditions de travail difficiles et une évolution professionnelle compliquée pour les salarié·es !

Les associations dépendent en grande partie de subventions et leur financement est délicat.

Nombre d'entre elles poursuivent un objet d'Éducation populaire, ouvert à tous et toutes, et elles se doivent donc de proposer des activités accessibles à tou·tes, et donc, peu coûteuses. Ceci a un impact sur les rémunérations des salarié·es qui sont faibles voire insuffisantes.

Quelques dispositifs viennent apporter des correctifs : la valorisation de l'ancienneté, dans la branche et dans l'entreprise, ou encore un mécanisme de prévoyance supra-légal.

Autre particularité de la branche et plus précisément pour les animateur·trices périscolaires, de centres de loisirs ou de centres de vacances, il est difficile d'y « faire carrière » et de connaître une évolution de fonction. Beaucoup des acteur·trices de ces métiers sont de jeunes gens, des étudiant·es qui en tout début de carrière peuvent avoir d'autres projets professionnels. Les employeur·ses utilisent cet argument critiquable pour maintenir de faibles rémunérations. On oublie qu'être animateur·trice est aussi un véritable métier.

Les caractéristiques du champ professionnel, les conditions de travail, l'organisation du temps de travail ont des conséquences néfastes sur les animateur·trices. Leur journée est organisée en tranches : accueil du matin, du midi et du soir, et les périodes de « repos » ne sont pas prises en compte dans la rémunération.

● ● ● ● ● ● **DES SALARIÉ·ES À TEMPS PARTIELS
PAS TOUJOURS CHOISIS DANS DE TOUTES PETITES
STRUCTURES**

- 307 000 postes occupés mais seulement 124 000 salarié·es en emploi principal et seulement 71 000 postes en équivalent temps plein permanent
- 1/3 des ETP sont regroupés dans des structures de 10 personnes ou moins
- 91 % des structures ont moins de 10 salarié·es
- 60 % de femmes
- Plus de la moitié des salarié·es ont moins de 40 ans

Source
Rapports de branche 2020 (site internet CNEA)

LES MÉTIERS ?

Près des deux tiers des salarié·es exercent un métier de l'animation. Ce sont les animateur·trices péri-scolaires, les animateur·trices et directeur·trices de centre de loisirs, de centres de vacances et les animateur·trices de structures associatives d'ateliers, d'actions socio-culturelles, les bibliothécaires, etc., ainsi que les directeur·trices de structure(s) et leurs adjoint·es, les directeur·trices fédéraux et nationaux. On les regroupe dans **la filière « Animation »**.

Les salarié·s qui animent les ateliers réguliers organisés sur le calendrier scolaire sont répartis dans deux catégories différentes : les animateur·trices-technicien·nes et les professeur·ses d'activité.

Ces deux métiers n'ont pas les mêmes règles d'organisation du temps de travail et de rémunération. Ces règles particulières sont définies dans l'Annexe I de la convention collective.

Un quart des salarié·es a une fonction administrative : les secrétaires, les agent·es d'accueil mais aussi les fonctions support financières et RH ainsi que les métiers de la communication.

Enfin un·e salarié·e sur dix a une fonction technique. Ce sont, par exemple, les agent·es d'entretien, personnels de cuisine, agent·es de service, agent·es de surveillance ou de sécurité, employé·es de restauration, agent·es de maintenance et de gardiennage, commis·es de cuisine, machinistes, opérateur·trices projectionnistes, cuisinier·es, technicien·nes du spectacle, les régisseur·ses, informaticien·nes...

La convention collective classe les personnels sans tenir compte du métier exercé, mais en fonction de critères dits « classants » comme l'autonomie, la responsabilité, la technicité, et la dimension relationnelle du poste.

Source

CCN Annexe I : Classification et salaires



QUI NÉGOCIE LA CONVENTION COLLECTIVE ?

La convention collective est le résultat des négociations entre les organisations syndicales représentatives de la branche et Hexopée (anciennement, le CNEA), seule organisation patronale représentative dans la branche.

Pour les salarié·es, on trouve :

- La CGT : 36,31%
- la CFDT : 28,97%
- UNSA : 12,51%
- CGT-FO : 12,38%
- Sud Solidaires : 9,83%

La mesure d'audience, calculée tous les 4 ans, est l'agrégation des résultats des élections professionnelles (CSE et TPE) de toutes les entreprises de la branche.

C'est un élément essentiel pour la validité d'un accord de branche. Ainsi, pour pouvoir négocier et signer un accord de branche, l'organisation syndicale doit atteindre un minimum de 8 % des voix.

De plus, pour qu'un accord soit valide, il doit être signé par une ou plusieurs organisations représentant au minimum 30 % des voix et ne pas faire l'objet d'une opposition par des organisations non signataires représentant plus de 50 % des voix.

De ce fait, la CGT, premier syndicat de la branche, peut signer un accord de branche mais ne peut pas s'opposer seule à un texte qu'elle jugerait rétrograde et nuisible aux salarié·es. Le texte négocié porte donc la marque des sensibilités et stratégies différentes. Il traduit les compromis mais aussi les rapports de force. La négociation n'est pas un long fleuve tranquille !

Source

*Mesure d'audience 2017 DGT
Articles 1.6, 1.7 et 1.8 de la CCN*

LE CONTRAT DE TRAVAIL

En droit français, le CDI constitue la forme normale du contrat de travail. Mais la branche ÉCLAT se caractérise par une grande diversité des formes d'emplois (CDD, CDI, CEE, auto-entrepreneuriat).

Avant tout recrutement, l'employeur·se est tenu d'informer les salarié·es de l'entreprise de l'existence d'un poste vacant ou créé. Il·elle doit donc privilégier les recrutements en interne et se tourner

à l'externe seulement si cette démarche n'est pas concluante. Le rejet d'une candidature interne doit être motivé par écrit.

Source : article 4.1 de la CCN ÉCLAT.

Période d'essai

Le contrat de travail comporte habituellement une période d'essai dont la durée dépend de la classification et de la nature du contrat (CDI, CDD...).

Pour les CDI :

- Les ouvrier·es et employé·es : 1 mois
- Technicien·nes, agent·es de maîtrise, animateur·trices technicien·nes et professeur·ses : 2 mois
- Cadres : 3 mois

Pour une embauche en CDI après un ou plusieurs CDD, la période d'essai intègre ainsi la durée des contrats de travail précédents dans un emploi correspondant.

Par exemple, un·e salarié·e ayant effectué deux mois en CDD, qui poursuit sa relation de travail en CDI sur le même poste n'aura pas de période d'essai à effectuer.

La période d'essai doit être explicitement mentionnée dans le contrat de travail, tout comme son possible renouvellement. Le renouvellement est exceptionnel. Il doit être motivé et signifié par écrit.

L'employeur·se ou le·la salarié·e qui souhaite rompre la période d'essai doit respecter un délai de prévenance qui dépend de la durée de présence du·de la salarié·e dans l'entreprise.

Pour le·la salarié·e, si sa durée de présence dans l'entreprise est de moins de 8 jours, il est de 24 heures et au-delà, de 48 heures. La rupture de la

période d'essai par le·la salarié·e s'apparente à une démission et, sauf exceptions, ne donne pas droit à l'allocation chômage.

Pour l'employeur·se, si la durée de présence du·de la salarié·e dans l'entreprise est de moins de 8 jours, il est de 24 heures, si elle est de 8 jours à 1 mois, ce délai est de 48 heures, si le·la salarié·e a entre 1 et 3 mois de présence, il est de 2 semaines, et après 3 mois de présence, de 1 mois.

La rupture de la période d'essai par l'employeur·se est une rupture du contrat de travail, mais dans cette période, certaines règles particulières s'appliquent : si le·la salarié·e, comme l'employeur·se, n'a pas à exposer de motifs, l'employeur·se ne peut fonder cette décision que sur l'incompétence du·de la salarié·e ou sur une faute. Dans ce dernier cas, une procédure disciplinaire doit être engagée. La rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai n'ouvre pas de droits à indemnités de rupture.

Source : article 4.4 de la CCN ÉCLAT

Préavis

En cas de rupture de contrat de travail à durée indéterminée (démission, licenciement, rupture conventionnelle) la durée du préavis est égale à celle de la période d'essai. Elle est d'au moins deux mois en cas de licenciement pour un·e salarié·e ayant 2 ans d'ancienneté.

Indemnités de licenciement

En cas de licenciement économique ou personnel, à l'exception de licenciement pour faute grave ou lourde, le·la salarié·e perçoit une indemnité équiva-

lente à un quart de salaire mensuel par année de présence jusqu'à 11 ans de présence dans l'entreprise puis à un tiers de salaire mensuel à partir de 11 ans de présence.

En cas de départ ou de mise à la retraite, le·la salarié·e perçoit une indemnité égale à l'indemnité de licenciement pour motif économique ou personnel.

Source : article 4.4.3. de la CCN ÉCLAT

Les CDD

Le Code du travail régit les possibilités de recours au CDD, et certaines règles particulières s'y appliquent. Un CDD doit toujours être motivé et le motif précisé dans le contrat de travail.

Par exemple, en remplacement d'un·e salarié·e absent (congé maternité, parental, maladie, formation...), ou pour un surcroît ponctuel d'activité.

En aucun cas un poste correspondant à l'activité normale de l'entreprise ne doit faire l'objet d'un CDD, car « le CDD ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise qui l'emploie ». Ainsi, il n'est pas possible de recruter pour une année scolaire un·e animateur·trice ou professeur·se en CDD pour « tester » la pertinence d'un atelier.

La durée de la période d'essai est fixée en fonction de la durée du contrat. Elle est calculée à raison d'un jour par semaine, sans pouvoir dépasser 2 semaines pour les contrats de six mois ou moins, et d'un mois maximum pour les CDD de plus de six mois. La période d'essai d'un CDD ne peut pas être renouvelée.

L'engagement d'un·e salarié·e pour l'ouverture d'un nouvel atelier, d'une activité nouvelle engage réciproquement et doit avoir été réfléchi par les dirigeant·es en amont. Diriger, ce n'est pas naviguer à vue ! Et les salarié·es n'ont pas à faire les frais de la gestion hasardeuse de la structure.

Le terme du contrat peut ne pas être défini, par exemple pour le remplacement d'un·e salarié·e dont on ne connaît pas la date de retour sur son poste (arrêt maladie pouvant être prolongé, congé maternité qui pourra être suivi d'un congé parental, par exemple). Dans ce cas, le contrat doit néanmoins prévoir une durée minimale, et la période d'essai sera calculée en fonction de cette durée minimale. L'employeur·se peut renouveler deux fois un CDD, mais s'il ou elle souhaite ensuite poursuivre, c'est obligatoirement en CDI.

Source :

Code du travail - Titre 4 de la CCN
(en particulier Article 4.4 et suivants)



Focus : Les modifications du contrat de travail

Contrairement à une idée reçue que certaines structures ne se gênent pas de faire valoir à tort, il n'est pas possible pour un·e employeur·ses de décider seul·e de réduire le nombre d'heures d'un·e animateur·trice au motif que son atelier connaît moins de pratiquant·es. Les animateur·trices et professeur·ses ne sont pas la variable d'ajustement de la gestion de la structure !

Le motif parfois invoqué d'un nombre minimum d'inscrit·es pour maintenir une activité ne saurait être invoqué pour licencier un·e salarié·e, même si une clause le prévoit au contrat de travail, car pour

pouvoir le licencier, il faut mettre en évidence la responsabilité du·de la salarié·e.

La bonne gestion d'une entreprise conduit à regarder l'ensemble des charges et produits, et un atelier déficitaire peut très bien être maintenu si l'ensemble de l'activité de la structure reste équilibré.

Une modification du contrat de travail doit toujours être soumise pour approbation au·à la salarié·e, elle ne peut lui être imposée. Mais attention, dans certains cas, refuser de voir modifier le contrat de travail peut entraîner le licenciement du·de la salarié·e ! D'où la nécessité d'une éventuelle négociation, pour laquelle l'appui des élu·es au CSE, du·de la délégué·e syndical·e ou du syndicat est un précieux recours, quand il n'est pas essentiel.

Toute réduction du temps de travail équivaut à un licenciement ! Un licenciement « partiel », certes, mais qui est soumis aux règles générales en la matière : il doit être justifié par des difficultés économiques de la structure (licenciement économique), ou une autre cause, réelle et sérieuse. Si le·la salarié·e est élu·e du personnel ou délégué·e syndical·e, il·elle est « protégé » et son licenciement - même partiel - devra être approuvé par l'inspection du travail.



L'employeur·se se doit d'étudier sérieusement le reclassement du·de la salarié·e au sein de l'entreprise, l'affecter à d'autres tâches ou missions par exemple, selon ses compétences. L'absence ou la trop grande légèreté des démarches de reclassement expose l'employeur·se à un risque prud'homal et le·la salarié·e pourra obtenir sa condamnation et des dommages et intérêts.

Source
Code du Travail : Livre II, Titres II et III



Focus :

La rupture conventionnelle du contrat de travail

Du fait du manque de possibilités d'évolution professionnelle dans la branche ou au sein de la structure, et des conditions de travail difficiles, des salarié·es peuvent souhaiter mener d'autres projets et quitter l'entreprise.

Créée en 2008, la rupture conventionnelle du contrat de travail permet au·à la salarié·e et à son employeur·se de se séparer d'un « commun accord ».

Lorsqu'un·e salarié·e souhaite quitter l'entreprise, si l'employeur·se est d'accord pour le faire dans le cadre de la rupture conventionnelle, le·la salarié·e n'a pas besoin de démissionner, il·elle percevra des indemnités de rupture et pourra toucher des indemnités chômage. Ce dispositif est encadré par la DIRECCTE et impose une procédure précise, qui doit suivre un calendrier défini.

LES SALARIÉ·ES DOIVENT ÊTRE VIGILANT·ES SUR TROIS POINTS PRINCIPAUX.

- **La rupture est-elle réellement d'un « commun accord » ?** En effet, certain·es employeur·ses proposent ce type de rupture quand ils·elles souhaitent se séparer d'un·e salarié·e mais n'en ont pas les moyens juridiques, s'il n'existe pas de raison réelle et sérieuse de le·la licencier, ni de motif économique valable.
- **Le calendrier imposé est-il respecté ?** Il est souvent proposé d'antidater un document, de raccourcir les délais de rupture... Le·la salarié·e devra refuser ces arrangements car tant que la procédure n'a pas été suivie et respectée, il·elle est toujours employé par l'employeur·se et ce·ette dernier·e lui doit son salaire.
- **Les indemnités de rupture ont-elles été correctement calculées ?** Il est très important de le vérifier. Refusez de signer les documents tant que vous n'aurez pas pu vérifier leur montant.

N'hésitez pas à consulter votre syndicat CGT pour le vérifier. En cas d'erreur, faites rectifier les documents.

Lorsque les indemnités sont d'un montant important, quand le·la salarié·e a beaucoup d'ancienneté dans l'entreprise, par exemple, certain·es employeur·ses refusent la rupture sollicitée par le·la salarié·e et l'invitent à démissionner. Dans ce cas, nous vous conseillons de ne jamais démissionner, vous n'auriez pas droit aux indemnités chômage. De plus, votre intérêt est de gagner du temps.

Lorsque l'employeur·se souhaite se séparer d'un·e salarié·e sans motif valable et lui propose une rupture conventionnelle, il est possible que, face à un refus, il·elle essaie de le·la pousser à la démission. En cas d'attitude hostile de sa part, contactez votre syndicat CGT.

En cas de harcèlement, consignez tous les faits avec un maximum de précisions (lieux, dates, heures, personnes présentes, documents, e-mails...). Ce sera à l'employeur·se de faire la preuve que ce n'était pas du harcèlement ou de la discrimination.

*Source Rupture conventionnelle : Code du Travail, Livre II, Titre III, Chapitre VII, Section 3
Discriminations : Code du Travail, Première partie, Livre Ier, Titre III
Harcèlement : Code du Travail, Première partie, Livre Ier, Titre V*

UNE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DIFFICILE À VIVRE

Le Code du travail précise que, sauf exceptions prévues par la loi, la durée journalière de travail ne peut pas dépasser 10h. Le·la salarié·e a droit à deux jours de repos consécutifs. Dans la convention collective ÉCLAT, la journée de travail, quelle que soit

sa durée, est coupée par un repos minimum de 45 minutes. La répartition de la durée hebdomadaire peut être organisée sur 4 jours, à condition qu'un accord d'entreprise le prévoie.

Dans la branche, le problème essentiel est l'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire le temps écoulé en comptant les interruptions et coupures, entre l'heure de début et de fin du travail.

Le Code du travail prévoit qu'elle ne peut excéder 12 heures et que la journée de travail ne peut comporter plus d'une coupure. Cependant, les collègues qui exercent des activités post et périscolaires (par exemple, les surveillant·es, animateur·trices et personnel d'encadrement post et périscolaires, les animateur·trices de classes de découverte, le

BON À SAVOIR :

Pour tenir compte de la spécificité de ces emplois et dans le cas où la journée de travail du·de la salarié·e comporte une coupure de plus de 2 heures ou deux coupures, celui-ci/celle-ci bénéficiera d'au moins trois points supplémentaires qui s'ajouteront à son coefficient.

personnel de service...) ne bénéficient pas de cette règle et peuvent subir jusqu'à deux coupures.

La convention collective encadre, un peu, la durée de ces coupures.

Ainsi, pour ces emplois :

- si la journée de travail ne comporte qu'une seule coupure, celle-ci peut être au maximum de 8 heures ;
- si la journée de travail comporte deux coupures, la durée cumulée de celles-ci ne peut excéder 8 heures ;
- pour les animateur·trices post et périscolaires dont la tâche consiste à l'accueil des enfants d'école élémentaire, la durée de la coupure pourra être portée à 10 heures.

Source : Article 5.3 de la CCN

Un régime d'exception scandaleux

Par ailleurs, la CCN prévoit des règles différentes suivant les catégories professionnelles et met en place des équivalences !!!

Ce régime s'applique aux salarié-es qui accompagnent des groupes et dont la présence est nécessaire de nuit comme de jour. Les employeur-ses ont jugé que pendant une grande partie de leur présence les salarié-es n'effectuent aucune activité. Aussi, ils et elles ont décidé de calculer leur rémunération non pas sur le temps de présence effective mais sur un forfait. Ainsi une présence de 13 heures est rémunérée sur la base de 7 heures de travail effectif !

Les salarié-es qui assurent des permanences nocturnes sont rémunérés 2h30 pour une durée de présence de 11 heures. L'argument est toujours le même : dans ce laps de temps, il y a des périodes d'inaction. Ils et elles peuvent dormir, mais jamais sur leurs deux oreilles...

Source : Article 5.6 de la CCN

Les temps partiels

Souvent, les salarié-es connaissent des contrats à temps partiel et à très faible temps de travail.

De ce fait, ils-elles doivent travailler pour plusieurs employeur-ses pour arriver à une rémunération décente. Néanmoins, chaque employeur-se se doit de respecter des seuils minima de temps de travail.

Un-e salarié-e ne peut pas travailler moins de 24 heures par semaine, sauf si un accord de branche en décide autrement. Ce qui est le cas dans la CCN ÉCLAT, qui déroge à ce temps de travail minimal, suivant la taille de l'entreprise.

	Taille de l'entreprise			
	10 salarié-es et plus	- de 50 salarié-es	50 à 299 salarié-es	+ de 300 salarié-es
Cas général	8 heures	12 heures	15 heures	24 heures
Animateur-trices, professeur-ses d'activité (grille spécifique)*	2 heures	2 heures	2 heures	2 heures

** Annexe 1 de la CCN : Salarié-es exerçant sur le calendrier scolaire. (Grille spécifique).*

Il est à noter que les étudiant-es de moins de 26 ans ne bénéficient d'aucun horaire minimal.

Les salarié-es dont l'horaire de travail est inférieur à 24 heures bénéficient d'une prime de 7 points, qui doit figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie, et n'est pas proratisée selon l'horaire du-de la salarié-e.

La répartition de l'horaire des salarié-es à temps partiel relevant de la grille spécifique doit être organisée, dans la mesure du possible, de manière à regrouper les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

A sa demande, le-la salarié-e peut de lui-d'elle-même renoncer soit à l'horaire minimal, soit au regroupement des heures ci-dessus, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. Cette demande est écrite et motivée.

De plus, en dérogation à l'article 5.9.2.1, dans les entreprises de plus de 10 ETP à 299 ETP, la durée minimale de travail est fixée à 10 heures quelle que soit la taille de l'établissement pour les personnels d'entretien, de ménage et de service, de maintenance, de restauration et de cuisine.

*Source : Code du travail
Titre 5 de la CCN - Article 5.9*

Heures supplémentaires, complémentaires et complément d'heures

L'organisation du temps de travail dans la branche amène souvent les salarié-es à dépasser leur durée contractuelle. Le principe est la récupération de ces heures. Leur paiement n'intervient qu'à titre exceptionnel. Néanmoins, un certain nombre de règles du Code du travail ou de la convention collective doivent être respectées.

● HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Elles ne concernent que les salarié-es à plein temps. Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine.

Le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel. En effet, la durée du travail, telle que mentionnée au contrat de travail, constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du·de la salarié-e.

Ainsi un·e salarié·e embauché pour effectuer 35 heures est donc en droit de refuser une modification de son contrat de travail tendant à porter à

37 heures sa durée hebdomadaire de travail, même si son salaire est augmenté.

L'employeur-se ne peut donc prévoir à l'avance d'heures supplémentaires. Un planning qui ferait état d'heures supplémentaires est illégal et doit être refusé. Néanmoins, et quand bien même elles n'étaient pas prévues, elles peuvent arriver.

Chaque heure effectuée au-delà de la durée légale de travail effectif hebdomadaire donne lieu soit à une **récupération** d'une durée égale **majorée de 25 %**, soit au **paiement** de ces heures **majorées de 25 %**. Cela signifie que lorsque vous récupérez des heures supplémentaires, vous devez majorer cette récupération. Par exemple, si vous avez fait 4 heures supplémentaires, vous en récupérez 5. Au-delà de 44 heures de travail effectif, cette majoration est de 50 %.

Le maximum légal est de 48 heures par semaine et de 44 heures par semaine en moyenne pour une période de 12 semaines d'affilée.

● TRAVAIL EXCEPTIONNEL LES JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE ET LES JOURS FÉRIÉS

Le travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés donnent lieu soit à une récupération d'une durée égale, **majorée de 50 %**, soit au paiement des heures supplémentaires effectuées, majorées de 50 %, et non de 25 %.

Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec le repos compensateur (voir ci-après), lorsque, dans les entreprises de plus de 10 salarié-es, les heures effectuées ont été supérieures à 42 heures hebdomadaires.





Le travail des jours de repos hebdomadaire donne obligatoirement lieu à récupération. Seules, les majorations peuvent donner lieu à rémunération.

Exemple : un-e salarié-e effectuant 8 heures par jour a travaillé sur son jour de repos. L'employeur-se doit lui octroyer obligatoirement un autre jour de repos. Si ce jour de repos n'est pas octroyé la même semaine : il s'agira d'heures supplémentaires avec une majoration de 4h. Ces quatre heures sont récupérées en repos ou payées au-à la salarié-e.

● TRAVAIL EXCEPTIONNEL APRÈS 22 HEURES

Même s'il ne s'agit pas d'heures supplémentaires, et à condition d'être exceptionnelles, **la majoration des heures après 22 heures est de 25 %.**

S'il s'agit d'heures supplémentaires, la majoration se cumule avec les majorations prévues pour les heures supplémentaires et pour travail les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés.

Lorsqu'un-e salarié-e bénéficie, au titre des récupérations prévues ci-dessus, d'un droit égal à 24 heures, **cette récupération doit obligatoirement être prise dans le mois civil qui suit l'acquisition de la 24^{ème} heure. Au terme de ce délai, les heures non compensées par un repos seront rémunérées.**

Sur une fiche annexée au bulletin de salaire figurent chaque mois le nombre d'heures de récupération acquises, de repos attribuées au titre du dispositif et le nombre d'heures non compensées rémunérées.

Au-delà de 70 heures supplémentaires dans l'année, les heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur égal à 50 % dans les entreprises de 10 salarié-es ou moins et égal à 100 % dans les entreprises de plus de 10 salarié-es, en plus des majorations prévues.

Les modalités liées à ce repos compensateur sont définies aux articles D. 3121-7 et suivants du Code du travail.

BON À SAVOIR :

Vérifiez et négociez votre contrat de travail !

Il peut prévoir que vous pouvez effectuer jusqu'à 1/3 de votre temps de travail en heures complémentaires.

Mais si le contrat ne précise rien à ce sujet, l'employeur-se ne peut vous imposer plus d'1/10 d'heures complémentaires au temps de travail défini dans le contrat. Le refus par le-la salarié-e 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.

En revanche, lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur-se n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, ou le quota prévu dans le contrat de travail, le-la salarié-e est tenu de les effectuer, sauf s'il ou elle en a été informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

● HEURES COMPLÉMENTAIRES

Elles concernent uniquement les salarié·es à temps partiel. Ce sont des heures de travail que l'employeur·se demande au·à la salarié·e d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, si le contrat le prévoit - d'1/10^e sinon - sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal. La notion de 48 heures ou 44 heures pendant une période de 12 semaines ne s'applique pas.

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

*Source :
code du Travail, Troisième partie, Livre Ier
Titre 5 de la CCN*

● LE COMPLÉMENT D'HEURES

En utilisant ce dispositif particulier dans la branche, un·e employeur·se a la possibilité de vous faire faire des heures supplémentaires au-delà de celles prévues par le dispositif des heures complémentaires, au-delà de 1/3 de la durée prévue au contrat, ou si le contingent d'heures supplémentaires est de plus de deux heures hebdomadaires pendant 12 semaines au cours des 15 dernières semaines.

Dans ces cas, l'employeur·se doit **obligatoirement** vous proposer **un ou des avenants au contrat de travail**. Il s'agit d'augmenter temporairement la durée prévue au contrat, mais uniquement dans les cas suivants :

- Accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du code du travail ou usage constant.

Attention ! Alors que leur activité est corrélée aux

rythmes scolaires, les activités périscolaires (garderies, centres de loisirs, ramassage scolaire, écoles de danse, conservatoires de musique, associations sportives...) et les structures d'animation socioculturelle (maisons des jeunes, foyers ruraux...) ne sont pas autorisées à employer des salarié·es en contrat de travail à durée déterminée (CDD) saisonnier.

Dans ces cas, le nombre d'avenants est limité à cinq par année civile et la durée cumulée de ces avenants ne pourra dépasser 13 semaines sur l'année civile.

- Remplacement d'un·e salarié·e 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·se donnera priorité aux salarié·es à temps partiel de l'établissement pour remplacer les salarié·es temporairement absents.

Dans le cadre du complément d'heures, la durée totale de travail ne pourra pas atteindre 35 heures hebdomadaires.

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·e salarié·e temporairement) ;
- en cas de remplacement d'un·e salarié·e temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- la prime telle que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la Convention collective ÉCLAT si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles ;

- la durée de l'avenant, obligatoirement à terme précis. Le renouvellement sera possible dans les limites de l'article 5.9.5 de la CCN (un renouvellement valant un avenant) ;
- l'horaire du·de la salarié·e 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 %.

Source : article 5.9.5 de la CCN ÉCLAT

Les forfaits heures, les cadres autonomes, le forfait jours

● LE FORFAIT HEURES

Le forfait en heures peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel. Mais attention, seuls les salarié·es et cadres autonomes peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année.

Le forfait en heures hebdomadaire ou mensuel concerne toutes les salarié·es. Il ne nécessite pas d'accord collectif, mais doit faire l'objet de conventions individuelles de forfait écrites. Il permet de simplifier la gestion de la paie et peut prévoir de rémunérer systématiquement, avec les majorations, un nombre d'heures supplémentaires accomplies régulièrement par le·la salarié·e, de sorte qu'il·elle ne soit pas perdant, mais le forfait peut ne pas inclure d'heures supplémentaires. Dans ce cas, les salarié·es à temps plein se voient proposer un forfait de 1 607 heures et peuvent organiser librement leur temps de travail sans être soumis aux horaires collectifs.

Le nombre d'heures doit figurer dans la convention individuelle de forfait et les heures supplémentaires incluses dans le forfait ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Mais si le·la salarié·e au forfait en heures effectue des heures au-delà du forfait, elles doivent être décomptées et payées au taux majoré. Elles s'imputent alors sur le contingent d'heures supplémentaires annuel et doivent faire l'objet de contreparties obligatoires en repos si le contingent est dépassé.

Les salarié·es au forfait en heures sont soumis aux règles relatives aux durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail, ainsi qu'aux repos quotidien et hebdomadaire.



● LES SALARIÉ-ES AUTONOMES

Ce sont les salarié-es cadres et non-cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La CCN ÉCLAT prévoit que les cadres autonomes, qu'ils ou elles soient au forfait jours ou non, bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, et l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures.

Ils ou elles bénéficient également 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 en heures établies sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

● LE FORFAIT ANNUEL EN HEURES

Les forfaits annuels en heures sont mis en place par un **accord collectif d'entreprise ou d'établissement** ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. A défaut d'accord collectif préalable, aucune convention individuelle de forfait annuel en heures ne peut être conclue, même avec l'accord express du·de la salarié-e.

L'accord collectif prévoit :

- les catégories précises de salarié-es susceptibles (types de postes, fonctions) ;
- la période de référence du forfait ;
- le nombre d'heures compris dans le forfait ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salarié-es, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- les caractéristiques principales des conventions individuelles.

Seul-es les salarié-es autonomes peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, dans la limite du nombre d'heures fixé par l'accord collectif.

La rémunération du·de la salarié-e au forfait annuel en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues par la CCN, de 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures suivantes.

● LE FORFAIT JOURS

Si, en pratique, le forfait jours concerne surtout les cadres, il peut être également imposé aux salarié-es autonomes.

Le forfait jours est nécessairement annuel.

Le temps de travail du·de la salarié-e n'est pas comptabilisé en heures, mais en nombre de jours dans l'année. Pour qu'un tel système soit mis en place, il faut qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, qu'un accord de branche ou la convention collective, le prévoie. Dans la branche ÉCLAT, la convention collective ne prévoit de forfaits jours que pour les cadres.

Le forfait jours doit recueillir l'accord du·de la salarié-e - hors les cas mentionnés plus bas - et doit être formalisé par une convention individuelle de forfait écrite.

Selon la CCN ÉCLAT, le nombre de jours travaillés est de 214 jours maximum par an. Il s'agit d'un plafond, un accord d'entreprise ou la convention de forfait individuel pouvant prévoir un nombre de jours inférieur. En cas de dépassement, après déduction

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

Ainsi, le nombre de jours de repos annuels dont le·la salarié·e bénéficie est obtenu de la façon suivante : 365 jours - 104 jours (repos hebdomadaire) - 25 jours (ouvrés) de congés payés - 214 jours travaillés, soit 22 jours dont les jours fériés.

Les salarié·es ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux règles du Code du travail sur les 35 heures hebdomadaires, à la durée quotidienne maximale de 10 heures et à la durée maximale de 48 hebdomadaires.

Néanmoins, comme pour les autres salarié·es, la durée de repos quotidien doit être d'au moins onze heures consécutives et le·la salarié·e doit bénéficier de jours de repos (*voir ci-dessus*). Et la CCN ÉCLAT prévoit que les cadres autonomes

bénéficient, même en forfait jours, d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures.

A certaines conditions (accord d'entreprise et majoration minimum de 10 %), le·la salarié·e au forfait jours peut renoncer à des jours de repos mais ne pourra travailler plus de 235 jours dans l'année. En l'absence de dispositions de renoncement, le·la salarié·e ne pourra prétendre à aucune majoration.

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

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

L'Auto-entrepreneur·se

Un nombre important de structures proposent voire imposent désormais aux intervenant·es de fournir leurs services sous la forme de microentreprise, ou autoentreprise. Si ce système a d'abord été conçu pour des activités complémentaires à un emploi principal, il est souvent utilisé par les entreprises pour payer moins de cotisations sociales, au détriment de la qualité de vie des travailleur·ses.

BON À SAVOIR :

Entre 2011 et 2015 la Cour de cassation a annulé une dizaine d'accords de branche sur le forfait jours, en raison de leur non-conformité avec la Constitution et le droit européen.

Les entreprises ont été sanctionnées pour ne pas avoir respecté le droit au repos, à la santé et à la sécurité des salarié·es. La France a également été condamnée à quatre reprises par le Comité européen des droits sociaux pour les mêmes raisons.

OUI, LA FERC-CGT SYNDIQUE LES AUTO-ENTREPRENEUR·SES !

S'il est commode, pour les employeur·ses, de voir les travailleur·ses indépendant·es comme des prestataires de service vis-à-vis desquel·les leur responsabilité est ultra-limitée, la CGT n'est pas dupe et rappelle qu'ils·elles sont des travailleur·ses, comme les travailleur·ses salariés.

C'est justement parce que leur statut les fragilise particulièrement que la FERC-CGT a décidé de syndiquer aussi les auto-entrepreneur·ses !

Les structures peuvent mettre en place une activité ponctuelle répondant à un besoin de la population pour laquelle elles ne trouvent pas de personne à employer et recourir à une microentreprise, mais, hormis dans ce cas, elles recourent le plus souvent à ce type de service de façon illégale.

Pour le·la travailleur·se concerné, ce statut est beaucoup moins avantageux que celui de salarié·e, et l'employeur·se s'expose à des risques juridiques.

Pour la CGT, il est choquant de constater que des structures, le plus souvent associatives, donc à but éducatif et non lucratif, se réclamant souvent de l'Éducation populaire et censées promouvoir des valeurs d'égalité et de solidarité, fondées parfois avec des syndicats, recourent à ces dispositifs d'ubérisation de l'emploi.

Enfin, est-il acceptable, au nom des difficultés économiques de ces structures, de trouver comme solution une économie faite sur le dos des salarié·es, des caisses d'assurance maladie, vieillesse et chô-



mage, et de l'impôt universel ? **Les cotisations des travailleur·ses ne sont pas des « charges », mais un salaire différé. Eux, elles sont la force de production de l'entreprise !**



LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION

A l'origine, dans les conventions collectives, la rémunération était basée sur une grille de classification dite « Parodi », nom du ministre du travail en 1944. Celle-ci décrivait précisément les métiers et mettait en évidence les qualifications que chaque emploi nécessitait. Elle permettait, dans un cadre collectif, de hiérarchiser les salaires et ce, à partir de deux critères objectifs : le métier et les diplômes nécessaires pour l'exercer. A partir des années 1980, moment fort de l'offensive libérale, les employeur·ses n'ont eu de cesse d'essayer de faire sauter ce cadre collectif, de nier l'existence du travail, du métier, de la qualification pour ramener le·la salarié·e au statut de « celui ou celle qui exerce un emploi ». L'objectif est de déposséder le·la travailleur·se de son activité, de son savoir, de son identité professionnelle... On sort de la sphère du travail pour entrer dans la sphère de l'emploi.

C'est l'employeur·se qui va décider, en déconnexion totale avec le métier exercé, des critères qu'il·elle attribue à chaque poste.

Dans la convention collective ÉCLAT comme dans beaucoup d'autres, il s'agit de l'autonomie, la responsabilité, la technicité, les capacités relationnelles nécessaires. Chaque critère est décliné en différents niveaux. C'est le niveau utilisé qui permet de classer les emplois et de décider du niveau de rémunération du·de la salarié·e.

Hexopée, qui se réclame de l'Éducation populaire, de l'Émancipation, de l'Économie sociale et solidaire a donc décidé d'utiliser, tout comme le MEDEF, un moyen simple pour laisser à chaque employeur·se

du secteur la libre appréciation du salaire qu'il ou elle octroie aux professionnel·les. C'est ainsi que beaucoup d'animateur·trices sont classés à tort dans les groupes A et B où le critère autonomie est décrit ainsi : « *Les consignes et processus sont mis en oeuvre. Le contrôle est permanent* » et la technicité : « *Compétences élémentaires impliquant la mise en oeuvre de procédures simples* » ou encore « *Compétences professionnelles pratiques dans le cadre d'une activité généralement simple* ». Ne nous étonnons pas après que les métiers ne soient pas reconnus et que les salaires soient si bas ! En aucun cas ces critères ne définissent l'activité des animateur·trices.

Comment est calculé mon salaire ?

Dans la branche de l'animation, chaque employé·e se voit attribuer un certain nombre de points en fonction des critères classants de son poste qui déterminent le groupe et donc le nombre de points. *Il n'y a pas de « pesée » dans la CCN.*

Le point a une valeur qui évolue normalement chaque année. L'organisation patronale et les syndicats représentatifs dans la branche négocie la valeur du point. **Depuis le 1er janvier 2020, et jusqu'au 31 décembre 2021, la valeur du point est gelée à la valeur de 6,32 €.**

Le salaire brut est calculé simplement en multipliant la valeur du point par le nombre de points qui vous

sont attribués, et figurent obligatoirement sur la feuille de paie. Ce nombre de points doit être calculé proportionnellement au temps de travail pour les temps partiels.

Comment sont calculés mes points ?

La convention collective de l'animation prévoit qu'en fonction des responsabilités, de l'autonomie, de la technicité et des obligations relationnelles nécessaires à l'exercice du poste, vous êtes affecté·e à un groupe (de A à I). A chacun de ces groupes correspond un nombre de points minimum.

Le même emploi peut relever de différents groupes. La différenciation se fera par référence à la grille de définitions de l'article 1.5.

De plus, les diplômes ou certifications ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne peuvent pas servir à la classification des salarié·es. Pour autant, certaines activités sont réglementées par l'État et peuvent exiger la possession d'un diplôme particulier.

Le contrat de travail et le bulletin de salaire devront comporter la désignation précise et réelle de l'emploi.

Par ailleurs, la convention fait référence, en son article 1.8.2, à 6 groupes d'emplois nommés en chiffre. En réalité, si cette ancienne grille de correspondance entre les groupes et les emplois est toujours présente dans le texte de la convention, les dénominations des groupes ont changé (des lettres remplacent les chiffres) et leur nombre a évolué, rendant difficile la correspondance entre ces anciens groupes et les nouveaux.

Et c'est seulement la grille de groupes nommés en lettres de l'article 1.5 qui sert à classer les salarié·es.

On voit qu'un même emploi peut être affecté à des groupes différents. C'est donc bien la notion de critères classants (autonomie, responsabilités...) qui justifie la classification dans tel ou tel groupe. Il est donc essentiel que vous vérifiiez que vous avez été classé dans le bon groupe, en fonction des critères propres à vos fonctions.

Il n'est pas rare de constater une iniquité. En particulier parce qu'avec le temps, vous avez acquis de la technicité et ce critère n'est pas systématiquement réévalué. Du fait de vos nouvelles compétences, on vous confie de nouvelles missions, impliquant plus de responsabilité et d'autonomie, ou des fonctions relationnelles, avec les partenaires extérieurs par exemple. Il s'agit donc là encore de réévaluer votre position dans la grille.

L'employeur·se a parfois simplement « oublié » d'en tenir compte, il faut donc en parler avec lui·elle ou son·sa représentant·e.

Mais si vous êtes en désaccord avec lui·elle sur ce point, il est nécessaire d'en parler avec vos représentant·es du personnel, ou mieux encore, à votre syndicat CGT, au niveau de l'entreprise, de l'Union Locale, ou de votre syndicat national.

Polyvalence des tâches

Il est possible qu'un·e salarié·e classé dans un groupe exerce, pour une certaine partie de son temps de travail, des tâches relevant d'un groupe supérieur, de façon permanente.

Si ce temps est inférieur à 20 % de son temps de travail, l'employeur·se lui attribue des points supplémentaires. Mais si ce temps dépasse 20 % de son temps de travail hebdomadaire, le·la salarié·e doit obligatoirement être classé au groupe le plus élevé.

Les éléments complémentaires de rémunération

A l'indice de base qui vous a été affecté, il faut ajouter un certain nombre de dispositifs conventionnels ou supra-conventionnels, instaurés par accord d'entreprise, le simple usage ou la volonté de l'employeur-se.

- LA REPRISE D'ANCIENNETÉ À L'EMBAUCHE, DANS LA LIMITE DE 40 POINTS

Ces dispositions sont un minimum obligatoire et l'employeur-se peut vous accorder des points supplémentaires et ne pas respecter le plafond de 40 points.

Si vous avez auparavant travaillé pour une ou plusieurs structures régies par la convention collective de l'animation, les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenu donnera lieu à une prime mensuelle de 2 points par année entière. Si vous avez auparavant travaillé pour une ou plusieurs structures de l'économie sociale (associations, mutuelles et coopératives ...), les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenu donnera lieu à une prime mensuelle de 1 point par année entière.

A l'embauche, vous devrez faire état de ces services et éventuellement négocier une meilleure prime de reprise d'ancienneté.

- LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Elle évolue conventionnellement de 4 points tous les deux ans, mais certaines entreprises attribuent 2 points chaque année, ce qui est toujours plus fa-

vorable aux salarié-es. N'hésitez pas à saisir vos représentant-es du personnel !

- LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Il s'agit d'un dispositif permettant de garantir **une progression en points du fait de la nécessaire technicité acquise avec le temps**. Il permet de réparer le préjudice d'une absence d'avancement.

Mais les salarié-es qui ont des primes qui les amènent au-dessus des seuils prévus dans ce dispositif n'en bénéficient pas automatiquement et il faut au moins quatre ans d'ancienneté pour en bénéficier. Son calcul fait l'objet de l'article 1.7.6 de la convention collective.



Il est nécessaire de vérifier qu'au fil du temps depuis votre embauche, ce dispositif a été respecté.

Si vous constatez que le dispositif ne vous a pas été correctement appliqué, vérifiez ce qu'il en est pour vos collègues et **demandez à vos représentant-es du personnel qu'ils et elles exigent de l'employeur-se de verser ces retards sur salaire (dans la limite des 3 dernières années), et si vous n'obtenez pas satisfaction rapidement (les délais courent...), sollicitez votre syndicat CGT.**

L'avenant 182 signé par Hexopée le 1^{er} octobre 2020 supprime ce dispositif. Sud et la CGT n'ont pas signé cet avenant et ont décidé d'ester en justice. Si cette action en justice n'aboutit pas, l'avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Dans les structures, les primes propres à chaque établissement

Les salaires conventionnels sont, rappelons-le, des minima. L'employeur·se n'a pas le droit de vous payer moins. Mais il·elle peut vous payer plus ! Dans la branche ÉCLAT, sous prétexte d'égalité entre les salarié·es (« à travail égal, salaire égal »), les salaires sont souvent plafonnés aux minima conventionnels. Cependant, ces minima sont tellement faibles qu'il n'est pas rare de voir des rémunérations supérieures dans les structures. Elles sont parfois définies dans un accord d'entreprise, ou simplement consacrées par l'usage, pour tou·tes ou certain·es salarié·es seulement. Les représentant·es du personnel et les délégué·es syndicaux doivent être vigilants quant à la transparence, à l'équité et à l'éthique de dispositions de rémunération supra-conventionnelles.

On trouve donc des **primes « de technicité » qui viennent parfois utilement compléter le salaire de base**. Notons que cela est particulièrement pertinent pour certains personnels administratifs et d'animation, animateur·trices technicien·nes ou professeur·ses d'activité. En effet, les salaires de ces dernier·es sont particulièrement bas (grille spécifique équivalente aux groupes A et B de la grille de classification), comment peut-on rémunérer un·e professeur·se d'activité artistique à l'indice 255, quand l'exercice de son art implique des années de formation et d'expérience, non prises en compte par la convention ? D'autant que ces contrats sont en général à temps partiel.

Les primes exceptionnelles (par accord d'entreprise ou usage et à la discrétion de l'employeur·se)



On trouve parfois, dans les éléments de rémunération, des primes exceptionnelles. Quel qu'en soit le motif, il est utile de savoir qu'une prime exceptionnelle devant rester exceptionnelle, si d'aventure elle est versée deux fois, elle constitue un élément de la rémunération et doit donc être versée... toujours !

Exemple : une prime de Noël « exceptionnelle » versée deux années de suite devra être versée chaque année et toute prime mensuelle « exceptionnelle », versée deux mois de suite devra être versée chaque mois.

Les primes sont assujetties, comme le salaire, à cotisations sociales. Sauf exception (par exemple prime de pouvoir d'achat) pas question pour un·e employeur·se de verser des primes et de ne pas s'acquitter de cotisations sur ces sommes. Seuls les remboursements de frais professionnels (frais de déplacement, repas...) ne sont pas assujettis à cotisations sociales.



Focus : Les animateur·trices technicien·nes et professeur·ses d'activité

Les animateur·trices permanents, qui travaillent toute l'année (en période scolaire et hors période scolaire), relèvent de la grille de classification de l'article 1.5 de l'annexe 1. En revanche, **les animateur·trices-technicien·nes et professeur·ses d'activité qui organisent des ateliers (cours individuels ou collectifs avec - en règle générale - un groupe identique pendant tout le cycle) sur le calendrier scolaire seulement (36 semaines) relèvent de la grille spécifique de l'article 1.4 de l'annexe 1.**

Cet article précise que les animateur·trices-technicien·nes sont placés au niveau 1 de la grille spécifique et à l'indice 245 (soit l'équivalent du groupe A de la grille générale) et les professeur·ses d'activité au niveau 2 et à l'indice 255 (équivalent au groupe B).

Quelle est la différence entre un·e animateur·trice-technicien·ne et un·e professeur·se d'activité ?

Article 1.4.1. de la CCN : les salarié·es reçoivent la qualification de professeur·se s'il existe des cours et des modalités d'évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un programme permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à un autre.

Dans tous les autres cas, ils·elles reçoivent la qualification d'animateur·trice technicien·ne.

Dès lors que vous établissez un programme, des modalités d'évaluation, le passage d'un niveau à

Quel est mon salaire horaire ?

Si vous travaillez toute l'année 35 heures par semaine, votre salaire vous est donc versé pour 35 heures X 52 semaines = 1 820 heures annuelles, soit $1\,820 / 12 =$ **151,67 heures mensuelles.**

Si vous êtes à plein temps, c'est le nombre d'heures qui doit figurer sur votre feuille de paie (hors heures supplémentaires). Il suffit de diviser le montant de votre salaire mensuel par 151,67 pour connaître votre salaire horaire.

Si vous êtes à temps partiel, c'est le nombre d'heures hebdomadaires (hors heures complémentaires) qu'il vous faut multiplier par 52 et diviser par 12 pour le trouver.

Si vous êtes en CDD, ce salaire ne vous est évidemment versé que sur la durée du contrat.



un autre, vous devez être qualifié de professeur-se et non d'animateur-trice. C'est donc souvent le cas pour les professeur-ses de musique, de danse, de langue...

QUELLES SONT LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES EN TERMES DE RÉMUNÉRATION DU TEMPS DE TRAVAIL ?

La rémunération des animateur-trices technicien-nes et professeur-ses d'activité est calculée en tenant compte non seulement **du temps pédagogique en face à face (l'animation de l'atelier à proprement parler)**, mais aussi **des temps de préparation, pour les deux qualifications, et de suivi des élèves (évaluation...)** pour les professeur-ses.

Ainsi, si un temps plein est en général de 35 heures hebdomadaires, l'animateur-trice recevra la rémunération équivalente à un plein temps (indice de base 245) pour 26 heures de face-à-face. On peut donc considérer qu'il lui est accordé 9 heures de préparation. Un-e professeur-se d'activité recevra cette rémunération (indice de base 255) pour 24 heures de face-à-face et il lui est donc accordé 11 heures de préparation et de suivi des élèves.

Comment calculer ma rémunération ramenée aux horaires de face à face ?

Beaucoup d'animateur-trices et de professeur-ses se posent cette question. Peu habitués à voir les heures de préparation et d'évaluation incluses dans la rémunération, ils-elles souhaitent connaître l'équivalence du salaire horaire ramené aux seules heures de face à face, qui incluent donc le temps de préparation et éventuellement de suivi.

En effet, l'article 1.4.3. de la CCN prescrit que l'horaire défini (24 ou 26 heures) est considéré comme

le temps plein légal, compte tenu des heures de préparation et de suivi. C'est donc le prorata du temps plein légal qui devra figurer sur les fiches de paie en fonction de l'horaire de service.

Comment calculer ce prorata ?

Le temps plein d'un-e animateur-trice correspond à 26 heures hebdomadaires de face à face.

L'horaire au prorata temporis est donc égal à l'horaire de face-à-face divisé par 26 et multiplié par 35. Ainsi un mi-temps de 13 heures de face à face est bien équivalent à $(13 / 26) \times 35 = 35 / 2$.

De plus, la rémunération est « lissée sur l'année » : chaque mois, le-la salarié-e touche la même rémunération, sur 52 semaines. Pourtant, il-elle est rémunéré pour 36 semaines de travail par an (calendrier scolaire), et non 52.





Peut-on cumuler des activités de la grille générale et de la grille spécifique et comment est calculé le salaire dans ce cas ?

Oui, cela est possible et prévu par les articles 1.4.10 et suivants de la CCN.

- 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-e de la grille spécifique. Si vous êtes exclusivement animateur-trice ou directeur-trice périscolaire à l'année, il ne s'agit pas de vous rémunérer, même en partie, selon les dispositions de l'annexe I, quand bien même vous ne travaillez pas pendant les vacances scolaires.

En effet, ces personnels ne relèvent pas de la grille spécifique, qui ne s'applique que pour les ateliers dont le public est à peu près le même tout au long de l'année.

- Les salarié-es qui cumulent les deux types d'activités, sont intégrés à la grille spécifique, et donc mensualisés, quelle que soit la répartition de ces deux fonctions.

Le contrat de travail devra préciser :

- **le niveau I ou II de la grille spécifique**, le groupe auquel le-la salarié-e est rattaché pour son activité relevant de la grille générale.
- **Les horaires hebdomadaires de service** relevant de chacune des deux grilles et leur répartition au cours de la semaine.
- **L'horaire de travail mensuel**, incluant les heures de préparation et les heures de travail de l'activité relevant de l'activité de la grille générale.

Ainsi, l'animateur-trice technicien-ne à plein temps est payé pour $26 \times 36 = 936$ h annuelles et non 1 820. Il faut donc diviser le salaire brut annuel par 936 et non par 1 820 pour trouver le montant de la rémunération horaire. Le salaire brut annuel est le salaire brut mensuel d'un temps plein multiplié par 12, et le montant de sa rémunération ramenée aux seules heures de service (face-à-face) est donc, pour un-e animateur-trice technicien-ne, de son salaire brut mensuel (temps plein $\times 12 / 936$).

Ainsi, l'heure de service (face-à-face) d'un-e animateur-trice débutant et sans reprise d'ancienneté à 245 points d'indice de base est donc rémunérée (pour une valeur du point de 6,32 €) : $245 \times 6,32 \times 12 / 936 = 19,85$ € de l'heure de face-à-face.

Pour un-e professeur-se d'activité, le plein temps est donc de 24 heures hebdomadaire. Il-elle est donc payé pour $24 \times 36 = 864$ h de service. Son salaire horaire de face à face, préparation et suivi inclus, est donc de : salaire brut mensuel temps plein $\times 12 / 864$.

Un-e professeur-se débutant à l'indice 255 est donc rémunéré (pour une valeur du point de 6,32 €) : $255 \times 6,32 \times 12 / 864 = 22,38$ € de l'heure de face à face.

Ces calculs de taux horaire sont les mêmes quel que soit le volume horaire.

Comment est calculé l'horaire mensuel contractuel ?

On définit un horaire de service ou de face-à-face (et de suivi pour les professeur·ses) correspondant à l'activité de la grille spécifique, et un horaire hebdomadaire pour les activités de la grille générale.

L'horaire mensuel contractuel est alors calculé :

- pour les animateur·trices technicien·nes (niveau 1 de la grille spécifique) : $[(\text{horaire de service}/26) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12]$
- et pour les professeur·ses d'activité (niveau 2 de la grille spécifique) : $[(\text{horaire de service}/24) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12]$.

Ainsi, l'horaire mensuel contractuel d'un·e animateur·trice effectuant 20 heures par semaine en périscolaire (grille générale) et 10 heures d'animation d'un atelier organisé sur l'année scolaire (grille spécifique) est de $(10/26) \times 157,67 + (20 \times 36 \times 1,1)/12 = 58,33 + 66 = 124,33$ heures mensuelles.

Comment est calculée la rémunération ?

Le salaire de base est calculé de la manière suivante :

- pour les animateur·trices technicien·nes (niveau 1) : $245 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel} / 151,67$;
- pour les professeur·ses (niveau 2) : $255 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel} / 151,67$.

Et si l'indice de l'activité relevant de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique, une prime de fonction sera calculée, l'horaire hebdomadaire étant celui des activités de la grille générale, de la manière suivante : $(\text{Horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1 / 12) \times \text{différence des deux indices} \times \text{valeur du point} / 151,67$.

Ainsi, un·e coordinateur·trice à 20 heures par semaine, à l'indice 300 de la grille générale, qui anime de plus un atelier sur l'année scolaire à l'indice 245 de la grille spécifique, se verra rémunéré pour $124,33$ heures mensuelles à l'indice 245, soit $245 \times 6,32 \times 124,33 / 151,67 = 1269,29$ €, et de plus octroyé une prime de fonction de $124,33 \times 36 \times 1,1 / 12 \times (300 - 245) \times 6,32 / 151,67 = 940,31$ €.

et la prime d'ancienneté ?

La prime d'ancienneté sera déterminée au prorata de l'horaire mensuel contractuel (*voir ci-dessus*).

Et le déroulement de carrière ?

C'est le groupe de la grille spécifique qui est pris en compte, au prorata de l'horaire mensuel contractuel.

Source : article 1.4.10 et suivants





LES CONGÉS

Les congés payés

Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales du 1^{er} juin au 31 mai. Pour prendre ses congés, la période de référence est du 1^{er} mai au 31 octobre.

Quand le·la salarié·e « pose » ses congés, il ou elle fait en réalité, une demande. Il relève de la responsabilité de l'employeur·se soit d'établir le « tableau des congés », soit d'accorder les dates demandées.

Les congés non pris ouvrent obligatoirement droit à versement d'indemnités compensatrices l'année suivante. Lorsqu'un·e salarié·e se trouve absent pour une maladie justifiée à la date fixée de son congé annuel, il·elle bénéficie de l'intégralité de son congé annuel, dès la fin de son congé maladie.

Lorsque le·la salarié·e se trouve en arrêt de travail au cours de ses congés payés, il·elle est mis en congé maladie à condition de justifier de l'arrêt, par écrit, dans les 72 heures suivant la mise en congé maladie auprès de son employeur·se.

Les congés payés se trouvent interrompus pendant la durée du congé maladie.

A l'expiration du congé maladie, le·la salarié·e se trouve à nouveau en position de congés payés jusqu'à la date initialement prévue de fin du congé.

Les congés exceptionnels

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés à l'ensemble des personnels en cas d'évolution de la situation familiale (mariage, décès...)

Source : Titre 6, En particulier article 6.1 et 6.2

DES DROITS POUR S'EN SERVIR !

Les heures d'information syndicale

Chaque salarié·e a droit à 8 heures par an pour participer à des réunions d'information syndicale, normalement rémunérées.

Les élu·es du personnel

L'avenant n° 173 du 13 décembre 2018 modifie le titre III de la CCN ÉCLAT, relatif aux institutions représentatives du personnel, et prévoit des dispositions plus favorables que celles de l'ordonnance Macron n° 2017-1389 du 22 septembre 2017. **Il instaure la mise en place d'un CSE dans les entreprises dès 6 salarié·es ainsi que celle d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises de 20 à 299 salarié·es.** Le texte comprend également des dispositions sur le droit syndical.

De plus, une Commission Santé Sécurité et Condition de Travail (CSSCT) devra être obligatoirement instaurée dans les entreprises et établissements compris entre 50 et 299 salarié·es.

Enfin, les signataires recommandent la **négo-ciation d'un accord d'entreprise de mise en place du CSE** et l'institution de représentant·es de proximité, « notamment lorsque le personnel est réparti sur plusieurs sites ».

Les membres titulaires de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- de 6 à 10 salarié·es : 2 heures par mois ;
- à partir de 11 salarié·es : application de la législation en vigueur.

Dans les entreprises de 6 à 10 salarié·es, les membres de la délégation du personnel au CSE disposent d'un crédit supplémentaire annuel d'heures fixé à 24 heures.

Le·la Délégué·e syndical

La désignation d'un·e délégué·e syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salarié·es a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

Dans les entreprises qui emploient de 6 à 10 salarié·es, les syndicats représentatifs peuvent désigner un·e membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour la durée de son mandat, comme délégué·e syndical.

Un crédit d'heures mensuel est accordé au·à la délégué·e syndical pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises de 6 à 10 salarié·es, lorsqu'un·e membre de la délégation du personnel au comité social et économique est désigné en qualité de délégué·e syndical, il·elle bénéficie d'un crédit supplémentaire d'heures de 2 heures par mois en plus de son crédit d'heures au titre du comité social et économique ;
- dans les entreprises de 11 à 49 salarié·es : 2 heures par mois ;
- dans les entreprises de 50 à 150 salarié·es : 12 heures par mois ;
- dans les entreprises de 151 à 499 salarié·es : 18 heures par mois ;
- dans les entreprises d'au moins 500 salarié·es : 24 heures par mois.

Dans les entreprises de 6 à 49 salarié·es, en plus du crédit d'heures mensuel de 2 heures, le·la délégué·e syndical dispose d'un crédit supplémentaire annuel d'heures de 24 heures pour la préparation des négociations annuelles obligatoires (NAO).

Source : Titre 2 en particulier, Article 2.3 de la CCN Avenant 173 du 13 décembre 2018

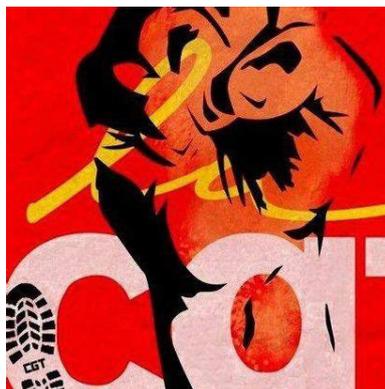
DES DROITS À CONQUÉRIR

Connaître et faire respecter ses droits, c'est bien. En conquérir de nouveaux, c'est mieux !

La convention collective reflète le rapport de force à un moment T entre les différentes organisations syndicales et l'organisation patronale. Le texte n'est donc pas gravé dans le marbre. Il évolue selon le poids des organisations dans un sens plus ou moins favorable aux salarié·es.

Construire ensemble une grande force syndicale

**Pour se défendre ensemble et lutter contre l'arbitraire patronal !
Pour construire ensemble, collectivement un cahier revendicatif
et gagner de nouveaux droits !**



Voter et faire voter cgt

La CGT, avec ses 36,31 % de taux de représentativité, est la première force syndicale dans la branche ÉCLAT.

Pour autant, cela ne suffit pas. Elle n'est pas encore en mesure de poser un droit d'opposition à un accord signé par des organisations beaucoup plus conciliantes avec le patronat. Celles-ci sont bien plus faibles mais elles signent ensemble des accords qui réduisent les droits des salarié·es. L'avenant 182 avec la remise en cause du système de rémunération en est un bon exemple.

Le résultat des élections est donc fondamental que ce soit au niveau de l'association ou au niveau national. Améliorer encore son score aux élections professionnelles est donc un objectif majeur.



Toutes vos envies vacances et loisirs avec le Chèque-Vacances !

Parce que les vacances c'est essentiel,
vos Chèques-Vacances sont utilisables toute l'année



Sur leguide.ancv.com :

- > Retrouvez les offres de nos partenaires au cœur des territoires et celles des grandes enseignes du réseau
- > Choisissez librement le format de vos Chèques-Vacances et échangez-les en fin de validité (2 ans en plus de l'année d'émission)

Pour plus d'informations :

[Leguide.ancv.com](https://leguide.ancv.com)

HÉBERGEMENT, SÉJOURS & TRANSPORTS,
CULTURE & DÉCOUVERTE, LOISIRS & DÉTENTE, RESTAURATION

Choisissez le Chèque-Vacances
qui vous ressemble !

NOUVEAU



CHÈQUE-VACANCES **CONNECT**

l'application de paiement 100% digital

CHÈQUE-VACANCES **CLASSIC**

le format papier




ancv
CHÈQUE-VACANCES



Dans ce guide, les fondamentaux de la CCN ÉCLAT !

- P2 / C'EST QUOI UNE CONVENTION COLLECTIVE ?
- P4 / ET LA CONVENTION COLLECTIVE ÉCLAT ?
- P6 / LES MÉTIERS ?
- P6 / QUI NÉGOCIE LA CONVENTION COLLECTIVE ?
- P7 / LE CONTRAT DE TRAVAIL
- P11 / UNE ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DIFFICILE À VIVRE
- P20 / LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION
- P28 / LES CONGÉS
- P29 / DES DROITS POUR S'EN SERVIR !

Ce guide sera complété et mis à jour au fur et à mesure par des fiches thématiques.

Pour trouver votre syndicat ou pour tout renseignement sur la convention collective et sur les syndicats de la FERC, contactez le secteur associatif de la Fédération CGT Éducation, Recherche, Culture, qui coordonne l'activité des syndicats de l'Éducation populaire militant dans le cadre de la convention collective ÉCLAT :

ferc-assoc@ferc.cgt.fr

01 55 82 76 13 / 01 55 82 76 12