AVENANT 163 DU 20 DECEMBRE 2017 RELATIF AUX TEMPS PARTIELS

Préambule :

Les partenaires sociaux avaient négocié et signé deux accords de branche (avenants 148 du 23 juin 2014 et avenant 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 31.12.17. Ils prévoyaient une renégociation de ceux-ci à compter du 01.07.17.

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 trois 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 1er 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 :

Toutes les dispositions de l'avenant 150 sont abrogées.

Les dispositions du présent avenant sont conclues pour une durée de 4 ans à compter du 1e janvier 2018.

A compter de la quatrième année d'application de cet avenant, soit à compter du 1e 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 (articles 5.9.2.1, et 5.9.2.2).

Article 2 :

L'article 5.9 et suivants, abrogés par cet avenant, sont remplacés par les dispositions suivantes :

5.9 : Les 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 1485 ou 1575 heures, selon les entreprises.

Les dispositions figurant au présent article 5.9 s'appliquent aux salariés à temps partiels à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment les professeurs et animateurs techniciens (article 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 imposé 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	A compter du 01.01.18
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 sept 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 Economique (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 1er janvier de l'année n+1 (soit 12 mois et un jour plus tard) en se conformant aux horaires du tableau aux même dates.

Ce seront ainsi les effectifs au 31.12.16, qui détermineront l'horaire minimal applicable au 01.01.18. Cette détermination sera à faire chaque 31.12 pour déterminer la durée minimale applicable au 01.01.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.

A 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 trois 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 2ème 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 le tiers de la durée inscrite au contrat ;

- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de deux 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'avenant 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'article 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 réalisés, 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 1er 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 (articles 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, proposées 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 du présent avenant, soit à compter du 1er 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 partiels mutualisés ;
- Elaborer 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 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 relavant 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) :

  [(Horaire de service / 26) x 151.67] + [(horaire hebdomadaire x 36 x 1.1) / 12]

- Cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :

  [(Horaire de service / 24) x 151.67] + [(horaire hebdomadaire x 36 x 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 x valeur du point x Horaire mensuel contractuel / 151.67

- Cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :

255 x valeur du point x 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 :

(Horaire hebdomadaire x 36 x 1.1 / 12) x différence des deux indices x 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 1er janvier 2018. Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et d'une demande d'extension.

Signataires

CFDT ***Nom :*** Victor DABIR	*CGT* ***Nom :*** *Bouziane BRINI*	*CGT-FO* ***Nom :*** Yann POYET
SOLIDAIRES *Nom :* Florian MARTINEZ	*UNSA* ***Nom :*** *Marion LEBEAU*	

CNEA
Nom : Jean-Luc PIEUCHOT

ML