



**Une
Convention Collective
Nationale**

**pour
les associations
d'accueil
de jeunes enfants**

décembre 2007

sommaire

Des relations sociales à faire évoluer collectivement	4
Le SNAECESO, syndicat employeur des centres sociaux, des associations d'accueil de jeunes enfants et des associations du développement social local	5
L'ACEPP, un réseau de huit cents employeurs de la petite enfance associative	5
Les moments clés du rapprochement entre le SNAECESO et l'ACEPP	5
1 – L'extension de l'annexe 6 : de quoi parle-t-on ?	6
1.1 - L'annexe 6 : un texte de transition	6
1.2 - Les conséquences de son extension : une Convention Collective Nationale (CCN) pour les associations d'accueil de jeunes enfants <i>(visées à l'article 1.1 de l'annexe 6)</i>	6
1.3 - Le contenu de l'annexe 6	6
1.4 - Votre association est-elle concernée par l'application de la CCN du 4 juin 1983 et par son annexe 6 ? La réponse en un schéma	8
2 – Les principes et contenu d'une convention collective	9
2.1 - Un accord écrit qui régit les relations de travail	9
2.2 - Un cadre structurant pour la reconnaissance d'un secteur d'activité	9
2.3 - Une norme encadrée par d'autres normes	10
3 - Appliquer la Convention Collective nationale du 4 juin 1983	11
<i>cahier pratique</i>	
3.1 - Les questions que vous vous posez et les réponses du SNAECESO : tour d'horizon	11
3.2 - Le point sur les règles conventionnelles	13
3.2.1 L'embauche d'un(e) salarié(e)	13
3.2.2 La classification et la rémunération des salariés	13
3.2.3 La durée du travail	15
3.2.4 Le régime des absences et des congés	16
3.2.5 Les garanties conventionnelles en cas d'incapacité, d'invalidité et de décès	17
3.2.6 Les sanctions disciplinaires : une liberté de choix encadrée par la CCN	17
3.2.7 Les frais professionnels	17
3.2.8 La rupture du contrat de travail	17
3.2.9 Les représentants du personnel	18
3.2.10 La formation professionnelle continue	19
3.3 - Vos priorités dans l'application de la CCN : ce qui doit être mis en œuvre rapidement	21
<i>témoignages</i>	
Quelques associations d'accueil de jeunes enfants témoignent de leur pratique de la convention collective	24
4 – Les acteurs de la Convention Collective nationale du 4 juin 1983	26
4.1 - Le SNAECESO, le syndicat des employeurs de la branche	26
4.2 - Ses quatre grandes missions	26
Négocier la politique sociale de la branche	26
Négocier les orientations de la politique de formation professionnelle	26
Représenter les employeurs auprès de leurs différents partenaires	26
Accompagner les associations	27
4.3 - Le SNAECESO dans son environnement institutionnel	27
Un partenariat privilégié avec l'ACEPP	27
Un partenariat ouvert à tous les acteurs de la petite enfance	27
Des missions de négociation qui s'exercent dans les instances paritaires	27
Des relations diversifiées avec les acteurs du champ conventionnel et de l'économie sociale	28
Lexique	30
Annexes :	
- Modèle de lettre d'information	32
- Modèle d'avenant au contrat de travail	33

Des relations sociales à faire évoluer collectivement



Hubert Dujardin
Président du SNAEC SO

Les associations d'accueil de jeunes enfants* ont une convention collective depuis le 7 juillet 2007.

Le SNAEC SO** et l'ACEPP*** y travaillaient ensemble depuis quelques années, le ministre du Travail a donné une réalité à leur souhait cet été. En étendant «l'annexe 6» de la convention collective du 4 juin 1983, l'Etat dote le secteur de la couverture conventionnelle qui lui manquait

encore. Les centres sociaux, les associations d'accueil de jeunes enfants et les associations du développement local, qui partagent une certaine vision de leur rôle associatif, vont également partager leurs règles de gestion sociale.

Pour le SNAEC SO, l'avancée est réelle. Non seulement la convention collective qu'il a signée il y a 20 ans devient un texte de référence pour de nouveaux acteurs mais elle contribue à fédérer un ensemble cohérent de partenaires associatifs.

Certains pourraient n'envisager que la dimension juridique ou contraignante des textes conventionnels. Soulignons que ces textes ne se résument pas à leur dimension technique : en permettant d'adapter le droit du travail aux besoins du monde associatif, ils sont le reflet de la vitalité des relations sociales dans nos secteurs. En offrant un cadre d'action collectif, ils sécurisent ces relations sociales et contribuent à identifier clairement le secteur professionnel de la petite enfance. Cela compte aux yeux des partenaires extérieurs du monde associatif, ses usagers comme ses financeurs.

La complexité et l'apprentissage d'une convention collective peuvent inquiéter. La mission du SNAEC SO consiste précisément à faciliter la compréhension et la pratique des règles négociées entre employeurs et salariés. Beaucoup d'associations, qui appliquaient simplement le code du travail, vont devoir adopter de nouvelles règles en matière de rémunération, d'organisation du temps

de travail, de conditions de travail ou de formation professionnelle par exemple. Cela confère au SNAEC SO une responsabilité toute particulière : celle d'accompagner les acteurs de la petite enfance dans l'appropriation des dispositions conventionnelles qui vont régir la vie de leurs organisations.

L'édition de cette revue, qui présente les éléments essentiels de l'annexe 6 et de la CCN du 4 juin 1983, offre un exemple de l'accompagnement que le SNAEC SO souhaite développer auprès des acteurs de la petite enfance, au-delà des seuls adhérents de l'ACEPP.

Et passé le temps de l'apprentissage, il faudra continuer de faire évoluer le contenu de la convention collective commune aux centres sociaux et aux associations d'accueil de jeunes enfants et aux associations de développement social local !

Le SNAEC SO a transformé ses statuts et ouvert ses instances aux représentants de l'ACEPP dans un premier temps, pour qu'ils prennent toute leur place dans le syndicat, y compris dans les négociations sociales à venir. La décision ministérielle encourage les acteurs de la petite enfance et ceux des centres sociaux à définir un champ commun d'activité.

Pour le SNAEC SO, les valeurs partagées qui fondent les initiatives des uns et des autres - citoyenneté active, relations sociales au service d'un projet, primauté de l'utilisateur... ne peuvent que faciliter les relations à venir. Sur le terrain des idées comme sur celui des pratiques sociales.

* celles visées à l'article 1.1 de l'annexe 6

** Syndicat National des Associations Employeurs des Centres Sociaux, associations petite enfance et associations du développement social local

*** Association des Collectifs Enfants Parents Professionnels

Le SNAECESO, syndicat employeur des centres sociaux, des associations d'accueil de jeunes enfants et des associations du développement social local

À l'origine, le SNAECESO est le syndicat représentatif des employeurs de la branche des centres sociaux. À ce titre, il est le négociateur et le signataire de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983 (étendue le 22 janvier 1987). Né en 1971, à l'initiative d'une quarantaine d'employeurs et de la Fédération Nationale des Centres Sociaux, il avait pour objectif initial d'organiser les relations sociales dans ce secteur associatif en plein essor. Depuis, il participe à l'ensemble des instances dont les partenaires sociaux ont souhaité se doter pour faire évoluer et adapter les dispositions de la CCN, définir la politique de formation professionnelle des 50 000 salariés de la branche, professionnaliser les activités, développer le dialogue social... Il compte près de 900 associations dont 75% de centres sociaux et 25% d'associations relevant de la petite enfance ou du développement local.

Outre sa fonction de négociation sociale, le SNAECESO représente ses adhérents et affirme les intérêts de la branche auprès de ses différents interlocuteurs ou partenaires : ministères, services déconcentrés de l'État, Caisses d'Allocations Familiales, organisations syndicales, Habitat formation... Il exerce une fonction de conseil auprès de ses adhérents qu'il accompagne dans la mise en œuvre de leurs obligations sociales.

Acteur de l'économie sociale, le SNAECESO est membre de l'USGERES* depuis 2001.

L'ACEPP, un réseau de huit cents employeurs de la petite enfance associative

L'ACEPP - réseau national d'initiatives parentales pour l'accueil de jeunes enfants et leurs familles - fédère des établissements d'accueil de jeunes enfants à gestion parentale : multi accueils, services itinérants... Ce réseau d'accueil collectif d'enfants est animé et géré par des associations de parents, en coopération avec des professionnels de la petite enfance et de l'enfance. Implantés aussi bien en milieu rural qu'urbain, ces établissements sont caractérisés par leur volonté d'impliquer les parents et de jouer un rôle d'acteurs du développement local sur leur territoire.

Créé en 1980, le réseau de l'ACEPP est un mouvement parental, éducatif et citoyen, qui participe à la qualité de l'accueil de jeunes enfants, encourage la collaboration parents-professionnels, favorise le respect de la diversité sociale et culturelle, promeut la place des parents dans les lieux éducatifs et soutient les dynamiques collectives dans la vie locale (quartiers, villages).

* Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale

Les moments clés du rapprochement entre le SNAECESO et l'ACEPP

1997 : les premiers contacts

Les deux organisations entament leurs relations en 1997, à l'époque où l'ACEPP souhaite se doter d'une couverture conventionnelle et organiser les relations employeurs-salariés au sein de ses structures d'accueil.

1998-2000 : des avancées symboliques

Tandis que les discussions s'engagent entre le SNAECESO et l'ACEPP pour définir les conditions d'une application de la CCN de 1983 par les structures de la petite enfance, chaque organisation prépare le terrain de futures évolutions :

- le Conseil d'administration du SNAECESO s'ouvre à l'ACEPP, en cooptant l'un de ses représentants.
- l'ACEPP adopte un «Statut collectif national» qui définit un ensemble harmonisé de règles de gestion sociale.

2001-2003 : les premiers textes communs

De nombreuses réunions de travail permettent de rédiger un nouveau champ d'application de la convention collective de 1983. Ce champ s'ouvre aux acteurs de la petite enfance. Le projet s'accompagne d'une annexe dérogatoire – la future annexe 6 – qui doit faciliter la mise en œuvre de certaines dispositions conventionnelles par les structures membres de l'ACEPP.

2004 : la concrétisation des orientations

- Les négociations s'engagent avec les organisations syndicales de salariés pour définir les modalités spécifiques d'application de la convention collective par les associations d'accueil de jeunes enfants : l'annexe 6 prend forme.
- Le SNAECESO modifie ses statuts et crée un collège d'adhérents représentant les «établissements d'accueil de jeunes enfants» qui bénéficie de trois sièges au sein de son conseil d'administration.

2005 : l'annexe 6 adoptée

Avec ce texte, les associations d'accueil de jeunes enfants bénéficient de mesures transitoires spécifiques, jusqu'à la fin de l'année 2009, pour l'application de la convention collective du 4 juin 1983. Cette annexe est signée par le SNAECESO et l'ACEPP pour les employeurs ; par la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC, la CGT et la CGT-FO pour les salariés.

2006 : un cadre de coopération formalisé

Le SNAECESO et l'ACEPP poursuivent leur rapprochement à travers la création d'une commission destinée à faciliter l'intégration des nouveaux adhérents et leur accompagnement en matière de gestion sociale.

2007-2008 : Une logique de partenariat affirmée

Le SNAECESO et l'ACEPP travaillent désormais ensemble à la consolidation d'un secteur fédéré par la convention collective du 4 juin 1983. Leur coopération se concrétise dans les travaux qu'ils conduisent au sein d'instances nouvelles, animées en commun. L'accompagnement des associations d'accueil de la petite enfance constitue l'une des priorités de leur collaboration : afin que les employeurs s'approprient la convention collective et mettent en œuvre ses dispositions dans les meilleures conditions – classification des emplois, modalités de rémunération, développement de la formation professionnelle... - le SNAECESO organise des réunions d'information, des journées consacrées à l'application de la classification et des stages de découverte de la CCN.

1. L'extension de l'annexe 6, de quoi parle-t-on ?



1.1 - L'annexe 6 : un texte de transition

L'annexe 6 a été négociée pour faciliter l'application de la CCN du 4 juin 1983 par les associations d'accueil de jeunes enfants :

- elle a pour but de permettre aux associations de faire face à leurs obligations en bénéficiant – sur certains thèmes – d'un calendrier progressif de mise en œuvre ;
- elle ne se substitue pas à la convention collective, sinon pour les mesures spécifiques qu'elle prévoit ;
- elle ne dispense pas d'appliquer la convention collective sur les thèmes qu'elle ne traite pas.

Cette annexe, signée entre les partenaires sociaux le 14 janvier 2005, prévoit donc des dérogations partielles ou totales à la convention collective pour une durée de cinq ans, jusqu'à fin de l'année 2009.

Ces dérogations partielles ou totales portent sur :

- Les périodes d'essai
- Le délai congé en cas de rupture du contrat de travail
- Les heures de recherche d'emploi
- L'indemnité de licenciement
- Les heures supplémentaires
- La rémunération de base
- Les congés payés supplémentaires
- Les congés pour enfants malades
- L'obligation de contribution de formation
- La maladie
- Le régime de prévoyance

L'annexe 6 s'adresse aux associations qui – pour des raisons économiques essentiellement – estiment ne pas pouvoir appliquer d'emblée les dispositions de la convention collective. D'où ce dispositif de mise en œuvre, progressive dans le temps, de la CCN du 4 juin 1983.

1.2 - Les conséquences de son extension : une Convention Collective Nationale (CCN) pour les associations d'accueil de jeunes enfants (visées à l'article 1.1 de l'annexe 6)

Avec l'entrée en vigueur de l'annexe 6, le 7 juillet 2007*, la convention collective du 4 juin 1983 devient obligatoire pour toutes les associations d'accueil de jeunes enfants (à l'exception des associations visées au schéma p. 8), qu'elles soient ou non fédérées au sein de l'ACEPP notamment.

Les associations ont le choix. Elles peuvent décider d'appliquer la CCN du 4 juin 1983 dans sa globalité, sans appliquer les dispositions dérogatoires et transitoires prévues à l'annexe 6. Elles peuvent appliquer cette CCN en recourant aux facilités que propose l'annexe 6.

1.3 - Le contenu de l'annexe 6

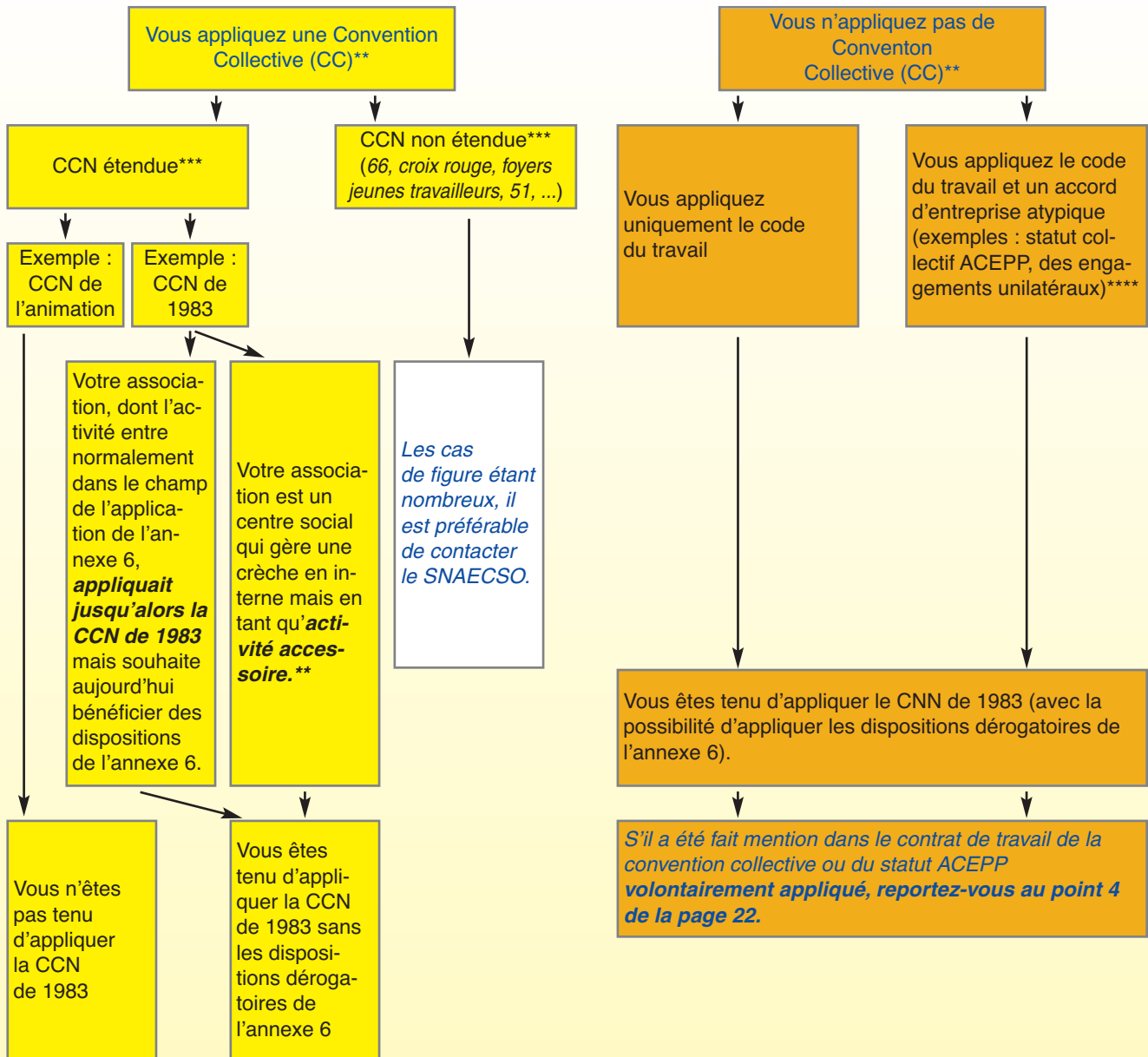
Si les associations d'accueil de jeunes enfants relèvent désormais de la CCN du 4 juin 1983, elles peuvent donc bénéficier de certaines dispositions dérogatoires jusqu'au 31 décembre 2009 (*certaines dispositions dérogatoires ont déjà cessé d'être applicables et ne sont donc pas mentionnées dans le tableau ci-après*).

* L'entrée en vigueur de l'annexe 6 fait suite à la parution au journal officiel (JO) le 5 juillet 2007 de l'arrêté d'extension.

Le contenu de l'annexe 6 et son calendrier

Thèmes	Dispositions spécifiques prévues à l'annexe 6	Echéance	Dispositions applicables après échéance
Indemnité de licenciement	<p>A partir de 2 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est de 1/10^{ème} du salaire mensuel.</p> <p>A partir de 6 ans d'ancienneté, elle est égale à 1/6^{ème} du salaire mensuel pour les années au-delà de 6 ans.</p> <p>Le salaire de base à prendre en compte est égal au 12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois ou le 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (la formule la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue).</p>	31 déc. 2008	<ul style="list-style-type: none"> Le salarié non cadre qui compte 2 ans d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un demi mois de salaire par année de présence dans l'entreprise. La base de calcul de celle-ci est le salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des 3 derniers mois. Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à 6 mois de salaire. Le salarié cadre, alors qu'il compte plus d'un an d'ancienneté a droit, à une indemnité de licenciement calculée sur la base d'un demi mois de salaire par année d'ancienneté. La base de calcul de celle-ci est le salaire moyen des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des 3 derniers mois. Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à 9 mois de salaire.
Heures supplémentaires	L'employeur peut être amené exceptionnellement à demander à un salarié d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite d'un contingent de 130 heures annuelles .	31 déc. 2008	<p>A compter du 1^{er} janvier 2009, les partenaires sociaux engageront une discussion relative au contingent applicable aux associations relevant de la présente annexe.</p> <p>En attendant l'art. 1.4 al. 2 du chap. IV de la CCN 83 qui prévoit un contingent annuel de 60 heures est applicable.</p>
Maladie	Le chapitre IX de la CCN de 1983 concernant la maladie ne s'applique pas jusqu'au 31 décembre 2008.	31 déc. 2008	Le chapitre IX de la CCN de 1983 concernant la maladie s'applique. Les employeurs des associations de jeunes enfants visés à l'article 1.1 de l'annexe 6 devront appliquées les dispositions relatives au maintien de salaire.
Rémunération pour les établissements qui n'appliquaient pas le statut collectif de l'ACEPP à la date d'entrée en vigueur de l'annexe 6	La CCN de 1983 s'applique. Le calcul s'effectuera cependant avec un coefficient correcteur de cotations égal à 0.55 (art. 2.5.1.3 annexe 6).	31 déc. 2009	Le calcul de la rémunération s'effectuera sans coefficient correcteur.
Congés payés supplémentaires	Libre choix des associations d'appliquer des congés payés supplémentaires.	31 déc. 2009	Au plus tard au 31 décembre 2009, tous les salariés bénéficieront des congés payés supplémentaires dans les conditions prévues à l'article 2 chap.VI de la CCN de 1983.
Période d'essai des coordinateurs en position de directeur ou responsable technique	La durée de la période d'essai de ces salariés est d'un mois et demi renouvelable d'une fois.	31 déc. 2009	<p>La période maximale correspondant à la période d'essai est définie comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> pour les emplois non cadres, un mois, renouvelable une fois pour les emplois de cadres, trois mois, renouvelables une fois.
Durée du délai congé des coordinateurs en position de directeur ou responsable technique de responsable crèche	La durée du délai congé de ces salariés est de 2 mois.	31 déc. 2009	<ul style="list-style-type: none"> Pour les non cadres, en cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'une des deux parties contractantes, la durée du délai-congé est fixée, après la période d'essai, à un mois. Elle est portée à deux mois en cas de licenciement lorsque le salarié compte deux ans d'ancienneté. Pour les cadres, la durée du délai congé est fixée, après la période d'essai à trois mois.
Prévoyance des coordinateurs en position de directeur ou responsable technique	Les coordinateurs en position de directeur ou responsable technique sont rattachés au régime de prévoyance des non cadres.	31 déc. 2009	<p>Attention : A propos de la contribution à la formation professionnelle, l'annexe 6 prévoit à l'article 2.8.2 «OPCA» que les employeurs qui cotisaient à UNIFORMATION à la date d'entrée en vigueur de l'annexe, pouvaient rester à cet OPCA pendant la durée de l'annexe. Or cette mesure n'a pas été étendue par le ministère du Travail. Aussi, les associations de jeunes enfants doivent rejoindre Habitat-Formation qui est l'OPCA désigné par la branche.</p>

1.4 – Votre association est-elle concernée par l’application de la Convention Collective Nationale (CCN) du 4 juin 1983 et par son annexe 6* ?



* L'article 1.1 de l'annexe 6 précise que :
 «La présente annexe concerne l'ensemble des salariés des établissements dont l'activité principale relève de l'article R 2324-16 et suivants du Code de la Santé Publique,...
 La présente annexe ne s'applique pas :
 - aux salariés dont les associations sont membres de l'association Familles Rurales
 - aux salariés dont les associations ont aussi l'agrément «Centre social»
 - aux salariés couverts par toute autre Convention Collective Nationale étendue
 - aux salariés dont les associations sont déjà adhérentes au SNAECISO à la date de signature de la présente annexe.»

** Pour savoir si vous appliquez une convention collective, regardez s'il est fait mention d'une convention collective sur la fiche de paie, dans le contrat de travail, sur le panneau d'affichage...
 La convention collective applicable dépend de l'activité principale de l'association. Celle-ci se détermine à partir de différents faisceaux d'indices. Il convient notamment de voir le code Activité Principale Exercée (APE délivré par l'INSEE en référence à la nomenclature des activités françaises) et l'activité réunissant le plus grand nombre de salariés, quand l'association exerce une pluralité d'activités.

*** Une convention collective étendue est une convention, qui par arrêté du ministre du Travail, a été rendue obligatoire à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application (ayant la même activité).

**** Voir le lexique situé en fin de publication

2. Les principes et contenu d'une Convention Collective

2.1 – Un accord écrit qui régit les relations de travail

Une convention collective est un accord écrit conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et une ou plusieurs organisations d'employeurs. Elle régit les conditions d'emploi et de travail des salariés dans une branche d'activité. Elle rassemble l'ensemble des règles de droit négociées et signées par les partenaires sociaux, représentants des salariés et représentants des employeurs et complète, adapte, améliore ou parfois déroge aux dispositions du code du travail.

Composée d'un texte de base, une convention collective s'enrichit par des avenants, des accords ou des annexes qui résultent de la négociation entre partenaires sociaux. Son contenu évolue donc pour aménager de nouvelles dispositions légales et répondre aux particularités de la branche. Une convention collective de branche s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel (l'activité) et géographique (national, régional ou départemental) de cette convention.

2.2 – Un cadre structurant pour la reconnaissance d'un secteur d'activité

Les conventions collectives sont plus que des textes normatifs. Au delà des dispositions organisant les relations sociales, elle traduit la volonté de leurs signataires de donner une légitimité à leur domaine d'activité. Les associations d'accueil de jeunes enfants restaient l'un des rares secteurs sans couverture conventionnelle des salariés. D'où l'extension de l'annexe 6 par le ministère du Travail qui, à travers cette mesure, a souhaité mettre fin à une situation préjudiciable au développement du secteur lui-même.

En effet, les conventions collectives ont une portée qui dépasse leur seul rôle d'organisation des relations du travail. Elles :

- contribuent à la structuration des secteurs d'activité : la CCN du 4 juin 1983 est un cadre de référence commun qui, à travers la définition de règles partagées, permet d'éviter le morcellement des associations d'accueil de jeunes enfants entre plusieurs conventions collectives
- favorisent l'harmonisation des règles sociales au sein d'un

même secteur : tous les salariés et les associations d'accueil de jeunes enfants appliquent les mêmes règles issues de la CCN du 4 juin 1983

- adaptent le droit du travail aux spécificités de l'activité qu'elles concernent : la CCN du 4 juin 1983 met en place des dispositifs spécifiques et indispensables, qui ne peuvent exister que par accord de branche (contrat de travail à durée indéterminée des intermittents, modulation du temps de travail...)
- contribuent à la reconnaissance sociale et économique de l'activité : la CCN du 4 juin 1983 permet de consacrer le secteur professionnel propre aux associations des centres sociaux et des structures d'accueil de jeunes enfants dans le paysage économique et social général
- assurent une couverture sociale équivalente à tous les salariés
- contribuent à la consolidation de l'emploi dans leur secteur : la CCN du 4 juin 1983 prévoit la mise en œuvre d'actions de professionnalisation qui soutiennent l'emploi, à travers la négociation des conditions de travail et de rémunération
- sont une expression de la vitalité du dialogue social : la CCN du 4 juin 1983 évolue régulièrement à travers les accords que signent les partenaires sociaux, en matière de formation professionnelle par exemple



Les chapitres et annexes de la convention collective du 4 juin 1983

Préambule (champs d'application, les instances du dialogue social, libertés fondamentales)

- Chapitre 1^{er} : Le droit syndical (exercice de ce droit, absences pour raisons syndicales...)
- Chapitre II : Délégué du personnel, Comité d'entreprise et Comité d'établissement.
- Chapitre III : Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail (recrutement, période d'essai, droit disciplinaire...)
- Chapitre IV : Durée et conditions de travail (travail à temps partiel, jours de repos RTT, compte épargne temps...)
- Chapitre V : Système de rémunération (rémunération de base, entretien annuel d'évaluation...)
- Chapitre VI : Congés (congrés payés annuels, congés payés supplémentaires, jours fériés...)
- Chapitre VII : Frais professionnels (véhicule, mission)
- Chapitre VIII : Formation professionnelle (taux de cotisation, OPCA, participation au développement de la formation professionnelle...)
- Chapitre IX : Maladie
- Chapitre X : Retraite (indemnité de départ à la retraite)
- Chapitre XI : Dispositions spéciales pour les cadres (définition du cadre, période d'essai, rupture du contrat de travail, indemnités de licenciement...)
- Chapitre XII : Système de classification (la grille de cotation, les emplois repères...)
- Chapitre XIII : La prévoyance

- Annexe 1 relative à la classification des emplois (lexique et définition des critères)
- Annexe 1 bis relative au passage de la nouvelle classification (cette annexe n'est plus applicable depuis le 1^{er} janvier 2007)
- Annexe 2 «La formation tout au long de la vie professionnelle»
- Annexe 3 «Les contrats emplois solidarité»
- Annexe 4 «Personnel pédagogique occasionnel des centres de vacances et de loisirs» (attention le contrat engagement éducatif remplace les dispositions de cette annexe).
- Annexe 5 «Régime de prévoyance obligatoire»
- Annexe 6 «Dispositions dérogatoires relatives à l'intégration des établissements relevant de l'article R 2324-16 et suivants du code de la santé publique».

2.3 – Une norme encadrée par d'autres normes

Dans le système juridique français, les différents textes qui fixent droits et obligations s'organisent selon le principe de la «hiérarchie des normes». Ainsi une convention collective prend place entre des textes de portée supérieure (constitution, loi...) et de portée inférieure (contrat de travail...).

Dans le domaine social, ce principe hiérarchique a pour corollaire le principe de faveur. Cette expression signifie qu'un accord de niveau inférieur ne peut qu'améliorer un accord de niveau supérieur.

Cependant, depuis la loi du 4 mai 2004, l'articulation de ces textes est quelque peu modifiée en raison de la souplesse qu'elle introduit dans l'application du principe de faveur. Ainsi, avant cette loi :

- la CCN de 1983 ne pouvait contenir que des dispositions plus favorables à celles de la loi,
- un accord d'entreprise signé par un délégué syndical ne pouvait qu'améliorer la CCN de 1983,
- le contrat de travail ne pouvait prévoir des dispositions moins avantageuses pour le salarié que celles prévues par la CCN de 1983 ou par un accord d'entreprise signé par un délégué syndical.

Depuis la loi du 4 mai 2004, un accord d'entreprise signé par un délégué syndical peut déroger (dans un sens plus favorable ou moins favorable) aux accords de branche, sauf si l'accord de branche l'interdit.

Cependant, aucune dérogation n'est possible en matière de salaires minima, de classification, de prévoyance et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Ainsi, par exemple un accord d'entreprise signé par un délégué syndical peut prévoir un contingent d'heures supplémentaires supérieur à celui prévu par la convention collective ; de même un accord d'entreprise pourrait prévoir des aménagements du compte épargne temps (CET) dès lors que ces accords restent conformes à loi. Cependant, aucun accord collectif ne pourrait s'opposer au caractère obligatoire du régime de prévoyance.

En revanche, les règles d'articulation entre d'une part la convention collective et la loi et, d'autre part, le contrat de travail et la convention collective, ne sont pas modifiées et restent régies selon le principe de faveur.

3. Appliquer la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983

cahier pratique

3.1 - Les questions que vous vous posez et les réponses du SNAECSO : tour d'horizon

A propos de la convention collective

■ L'application de l'annexe 6 est-elle obligatoire ?

Non, elle est facultative

Les associations de jeunes enfants visées à l'article 1.1 de l'annexe 6 (voir schéma p. 8) peuvent, si elles le souhaitent, mettre en œuvre les dispositions dérogatoires et transitoires de l'annexe 6. Pour le reste, elles doivent appliquer la CCN du 4 juin 1983.

■ L'application de la convention collective du 4 juin 1983 est-elle obligatoire ?

Oui, depuis le 7 juillet 2007
Les associations d'accueil de jeunes enfants visées à l'article 1.1 de l'annexe 6 (voir schéma p. 8) doivent appliquer les dispositions de la CCN du 4 juin 1983. Seules les quelques mesures transitoires prévues à l'annexe 6 peuvent permettre de déroger de façon temporaire à certaines dispositions de la CCN 4 juin 1983.

A propos des rémunérations et de la classification des emplois

■ La convention collective du 4 juin 1983 permet-elle de prendre en compte l'ancienneté dans la rémunération des salariés ?

Non La rémunération des salariés dépend de la classification de leur emploi dans la grille que les partenaires sociaux ont établie.

L'ancienneté ne constitue pas un critère de rémunération en soi dans la convention collective. La rémunération dépend du niveau de responsabilité exercé dans l'emploi occupé, ce niveau étant évalué en fonction de huit critères classants. La rémunération des salariés dépendra alors de la « pesée » de leur emploi sur la base de ces différents critères (Voir les indications sur la marche à suivre en p. 13).

■ Quels sont les critères de classification des emplois retenus par la convention collective du 4 juin 1983 ?

Huit critères ont été définis, qui doivent tous être croisés dans le cadre de la pesée des emplois.

Dans l'ordre, ces huit critères sont : la formation requise ; la complexité de l'emploi ; l'autonomie ; les responsabilités financières ; les responsabilités humaines ; les responsabilités

de la sécurité et des moyens ; l'incidence sur le projet de l'association ; la dimension relationnelle.

■ Que se passe-t-il si les rémunérations actuellement perçues sont supérieures aux seuils prévus par l'annexe 6 ?

L'annexe 6 fixe seulement des seuils minima, qui peuvent donc être dépassés.

L'annexe 6 oblige à ne pas rémunérer les salariés en dessous des seuils fixés mais elle n'oblige pas à revenir à ces seuils quand ils ont été dépassés.

■ Comment le salaire évolue-t-il ?

L'évolution du salaire est liée notamment à l'augmentation de la valeur du point négociée entre les partenaires sociaux et à l'attribution de la Rémunération Individuelle Supplémentaire (R.I.S.). Son montant est déterminé chaque année en fonction, d'une part, de la qualité de la mise en œuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement ainsi que l'atteinte des objectifs professionnels fixés lors de l'entretien d'évaluation annuel et d'autre part l'expérience professionnelle.

La rémunération de base (nombre de points issu de la pesée) peut-elle évoluer par l'augmentation des compétences requises dans l'emploi.

Elle est traduite par l'augmentation du nombre de points de pesée, à travers deux mécanismes :

- La révision de l'emploi : lorsque l'employeur constate l'augmentation en compétences sur deux critères, il doit revoir l'emploi (obligation conventionnelle).
- Le changement d'emploi repère. En cas de changement d'emploi repère, une nouvelle pesée est réalisée par l'employeur.

■ La mise en œuvre de la convention collective du 4 juin 1983 va-t-elle avoir un impact financier sur le budget de mon organisation ?

Le cas échéant, en fonction des rémunérations perçues par les salariés et de la politique de formation suivie avant la mise en œuvre de la CCN.

■ Sur la Rémunération Individuelle Supplémentaire (R.I.S.), quelle marge d'application l'employeur possède-t-il ?

Peut-on faire des accords dérogatoires ? Le mode d'attribution de la R.I.S. est précisément défini par la Convention Collective. Elle doit être appliquée à tous les salariés relevant de la C.C.N. et répondant aux conditions de présence (12 mois de temps de travail effectif ou assimilé).

La R.I.S. rémunère d'une part la qualité de la mise en œuvre des compétences liées à l'emploi, leur actualisation et leur développement ainsi que l'atteinte des objectifs professionnels fixés lors de l'entretien d'évaluation, et d'autre part, l'expérience professionnelle.

La situation des salariés est examinée annuellement. Cet examen détermine l'attribution de la RIS ; il se réalise lors de l'entretien annuel d'évaluation, qui est obligatoire.

Le montant de la RIS augmente chaque année dans les limites suivantes : le pourcentage attribué est au maximum de 1,5 % et au minimum de 0,5 % de la rémunération de base (au titre de l'expérience professionnelle).

L'attribution de la R.I.S. prend effet au 1er janvier suivant la période qui a été évaluée.

Le fait que la RIS ne soit pas mise en œuvre revient à une non application de la Convention Collective Nationale.

Le principe d'une RIS individuelle **permet de mesurer la contribution de chacun au projet qui, lui, est collectif.** L'exemple de la construction d'une maison avec des corps de métiers différents, avec le maçon, le plombier... qui sont des métiers spécialisés au service d'une œuvre collective, illustre bien **la nécessité d'une approche individuelle dans le cadre d'un collectif au service d'un projet.**

L'intérêt d'un tel dispositif est fort : il s'agit ainsi de préciser et mesurer les contributions de chacun au service d'un collectif **permettant ensuite de définir des formations, des évolutions de carrière qui seront, elles, individuelles.**

Pour autant cette préconisation n'empêche pas un employeur de définir pour chaque salarié, individuellement, des objectifs correspondant au projet collectif ce qui permet ensuite d'attribuer une part collective de la RIS.

Pour être complet sur le sujet, il nous faut aussi indiquer **l'impossibilité juridique de négocier des accords d'entreprise dérogatoires à l'accord de branche.**

■ **Comment procéder quand les objectifs n'ont pas été précédemment fixés. Dois-je faire les entretiens d'évaluation ? Comment évaluer la RIS ?** L'entretien d'évaluation ne porte pas uniquement sur les objectifs mais initialement sur la tenue de l'emploi. Pour le cas où les objectifs n'ont pas été fixés, en cette année de transition, il reste la tenue de l'emploi à évaluer. Par contre, il faut absolument fixer les objectifs pour la période suivante.

■ **Qu'en est-il des salariés embauchés en cours d'année ? Les salariés embauchés en cours d'année, ne remplissent pas la condition de 12 mois de présence, et n'ont pas droit à l'attribution de la RIS.**

Pour eux, l'attribution de la RIS interviendra au 1er janvier de l'année d'après (N + 2), s'ils remplissent la condition du temps de présence. Il est donc nécessaire de les recevoir également en entretien d'évaluation ne serait ce que pour leur fixer des objectifs pour la période suivante.

■ **Pourquoi la date maximale de passage des entretiens est-elle «avant le 30.09» ? Cette échéance fixée permet de travailler sur l'intégration au budget des montants affectés à la RIS.** Elle permet également de définir le plan de formation à partir des entretiens d'évaluation.

■ **Comment procéder dans le cas du salarié en temps partiel ? Et surtout dans le cas où les salariés à temps partiel ont vu leur nombre d'heures évoluer (à la hausse ou à la baisse) ?**

Dans le cas d'un salarié en temps partiel, le pourcentage de RIS attribué reste entier (si vous avez décidé de donner 1 % de RIS, c'est ce chiffre qu'il faut considérer), mais s'applique sur le salaire que la personne perçoit effectivement en fonc-

tion de son temps de travail.

Comme la RIS est un pourcentage, le calcul se fera automatiquement sur la fiche de paie.

A propos de la formation professionnelle

■ **A-t-on la liberté de choisir l'OPCA auquel verser sa participation à la formation professionnelle ? Non.** L'OPCA de la branche est Habitat-Formation.

■ **Les associations qui versaient leur contribution à UNIFORMATION ou à un autre OPCA doivent-elles changer d'OPCA ? Oui, désormais leur OPCA est Habitat-Formation.**

Les associations d'accueil de jeunes enfants devront verser l'intégralité de leur cotisation relative à la masse salariale 2007 à leur ancien OPCA. Elles devront signer avec Habitat-Formation un contrat d'adhésion qui sera effectif à partir du 1er janvier 2008.

■ **Les associations qui ont versé leur contribution à UNIFORMATION ou à un autre OPCA en 2007 perdent-elles le bénéfice du financement de leurs actions de formation en cours avec le changement d'OPCA ? Non.**

Les engagements financiers pris par leur OPCA vis-à-vis d'elles, en 2007, doivent être honorés.

■ **Les associations d'accueil de jeunes enfants devront-elles toutes acquitter le même montant de participation à la formation professionnelle à partir de 2008 ? Oui.**

Quel que soit le nombre de leurs salariés, leur cotisation à la formation professionnelle s'élèvera à 2,3 % de leurs masse salariale brute annuelle à partir de janvier 2008.

A propos du statut des assistants maternels

■ **La CCN s'applique-t-elle aux assistants maternels ? Non.**

Les assistants maternels sont les personnes qui accueillent des mineurs **à leur domicile**, moyennant rémunération.

Les assistants maternels ont une activité particulière qui est régie par des règles spécifiques prévues par la loi. Aussi, les assistants maternels employés par les associations, et qui accueillent les enfants à domicile, relèvent de ce statut particulier prévu par la loi.

Ainsi, par exemple le montant minimum de rémunération d'un assistant maternel est fixé par décret. La grille de cotisation prévue par la Convention collective du 4 juin 1983 ne s'applique pas.

A propos de l'adhésion au SNAECSO

■ **L'adhésion au SNAECSO – le syndicat employeur de la branche- est-elle obligatoire ? Non, l'adhésion au syndicat employeur de la branche reste un acte volontaire, indépendant de l'application de la convention collective.**

Toutefois, compte tenu de la complexité du droit social, de ses rapides évolutions et des évolutions de la convention collective elle-même, l'adhésion à un syndicat employeur constitue un soutien utile pour l'application de cette convention collective. Le syndicat propose ainsi un ensemble de services adaptés aux besoins des petites structures notamment, souvent démunies en matière d'expertise sociale, de façon à les accompagner dans leurs fonctions d'employeurs. Le SNAECSO exerce également des missions d'organisation et de représentation des employeurs de la branche. L'ensemble de ses services est accessible après adhésion.

3.2 - Le point sur les règles conventionnelles

3.2.1) L'embauche d'un(e) salarié(e)*

(cf. Fiches pratiques 9-1 «Embauche : recrutement et formalités» et 9.2 «la période d'essai» du Guide pratique de l'employeur)

Principe : Le recrutement des salariés doit respecter un ensemble de modalités de contractualisation et de formalités.

L'ensemble des dispositions conventionnelles régissant ces questions se trouve dans le chapitre III de la CCN et à l'article 2.1 de l'annexe 6.

■ Le contrat de travail écrit

La convention collective affirme dans son article 3 chapitre III qu'«un contrat de travail doit être établi et remis au salarié à son embauche dans un délai **de 8 jours** pour un contrat à durée indéterminée et **2 jours** pour un contrat à durée déterminée».

Le contrat de travail doit comporter certaines mentions obligatoires (durée du travail, libellé de l'emploi et fonctions exercées, référence à l'emploi repère, éléments de la rémunération annuelle brute, durée de la période d'essai...)

■ La période d'essai

Elle permet de rompre le contrat de travail tant à l'initiative de l'employeur qu'à celle du salarié, sans préavis.

La durée maximale correspondant à la période d'essai est définie comme suit à l'article 4 Chapitre III de la CCN :

- pour les emplois non cadres, **un mois renouvelable une fois**
- pour les emplois de cadres, **trois mois renouvelables une fois**.

Ce que prévoit l'annexe 6 : pour les coordinateurs en position de directeur ou de responsable technique, la durée de la période d'essai est d'un mois et demi renouvelable 1 fois (article 2.2.1 annexe 6)

3.2.2) La classification et la rémunération des salariés

(cf. Guide d'application de la classification)

Le salaire conventionnel est composé de deux éléments :

- la rémunération annuelle brute de base
- et la Rémunération Individuelle Supplémentaire (R.I.S.).

■ La rémunération annuelle brute de base

La rémunération brute annuelle se calcule en multipliant la pesée de l'emploi (somme des points obtenue lors du positionnement des responsabilités sur une grille de cotation) par la valeur du point (la valeur du point est négociée chaque année par les partenaires sociaux).

*Bon à savoir : Les obligations générales découlant du code du travail

L'employeur est tenu :

- 1- De remplir une *Déclaration Unique d'embauche* (DUE) auprès de l'URSSAF dont il dépend et cela 8 jours au plus tôt avant l'embauche.
- 2- D'établir et de tenir un *registre unique du personnel*

- 3- De soumettre le salarié à *une visite médicale d'embauche* auprès du médecin du travail. Celle-ci doit intervenir avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

La mise en œuvre de ce mode de rémunération peut se résumer en 4 étapes représentées par le schéma ci-dessous et expliquées dans les paragraphes suivants.

Méthode de mise en œuvre

1 - Pesée de l'emploi

Réalisation de la fiche de définition de l'emploi

Pesée de l'emploi avec la grille de cotation

2 - Rattachement à l'un des 15 emplois repères

Vérification de la cohérence emploi/emploi repère

Avec le référentiel de cotation des emplois repères

3 - Calcul de la rémunération de base

4 - Disposition spécifique de l'annexe 6 (coefficient correcteur de cotation)

Passage d'un système à l'autre

1 La pesée de l'emploi

a. Qu'est-ce qu'une pesée de l'emploi ?

La convention collective définit les barèmes de salaires applicables aux différentes catégories de personnel, sur la base d'une grille de cotation, en fonction des caractéristiques et des exigences de l'emploi occupé.

La «pesée» ou «cotation» est le fait de mesurer chacune des responsabilités confiées au salarié sur la grille de cotation.

b. Comment obtenir la pesée ?

● En réalisant une définition d'emploi

Il faut tout d'abord réaliser une définition de l'emploi, reprenant les missions et activités des salariés, qui donnera les éléments nécessaires à la cotation de l'emploi.

● Puis la cotation de l'emploi

La grille de cotation comporte 8 critères :

- formation requise
- complexité de l'emploi
- autonomie
- responsabilités financières
- responsabilités humaines
- responsabilités de la sécurité et des moyens
- incidence sur le projet de l'association
- dimension relationnelle

Chaque critère comporte plusieurs niveaux de responsabilité, auxquels sont attribués un certain nombre de points. On positionne l'emploi sur un niveau dans chaque critère, en considérant les responsabilités exercées, ce qui donne un certain nombre de points par critère. **La somme des points obtenus dans les 8 critères donne la pesée.**

2 Rattachement à un emploi repère

a. Qu'est-ce qu'un emploi repère ?

Ces emplois repères correspondent à des cadres de responsabilités. Un nombre de points minimum et maximum a été déterminé par la convention collective pour chaque emploi repère, que ce soit pour le total de la pesée de chaque emploi repère, ou pour les niveaux des différents critères à l'intérieur des emplois repères, à partir des niveaux de responsabilités estimés pour chaque emploi repère.

b. Le rattachement à l'emploi repère

Une fois le niveau de pesée calculé, chaque emploi doit être rattaché à l'un des 15 emplois repères définis par les partenaires sociaux. Cette opération permet de vérifier la cohérence entre la pesée réalisée et le cadre de responsabilités défini par l'emploi repère.

La mention de l'emploi repère doit figurer sur la fiche de paie en plus de l'intitulé de l'emploi.

3 Comparaison des montants pour le passage d'un système à l'autre

L'employeur devra établir la comparaison entre les montants de rémunération actuelle et les montants de rémunération issue de la classification conventionnelle.

Si la rémunération issue de la classification est inférieure à la rémunération actuelle du salarié, en conformité avec le code du travail et en vertu du principe du maintien de salaire, le salarié se voit garantir le maintien de son salaire annuel brut.

Méthode :

Salaire précédemment versé - salaire issu du calcul de la classification = somme en euros

Si le montant est positif (le salarié avait une rémunération antérieure supérieure à la rémunération issue de la CCN du 4 juin 83) :

Somme en euros / 12 = indemnité mensuelle de maintien de salaire (qui apparaît de façon distincte sur la fiche de paie)
La rémunération se compose donc du positionnement de l'emploi occupé sur la grille de cotation en fonction des caractéristiques du poste ET, le cas échéant, d'une indemnité de maintien de salaire qui exprime l'écart entre le montant lié aux responsabilités attribuées à l'emploi et le montant calculé selon un précédent accord.

Si le montant est négatif (le salarié avait une rémunération antérieure inférieure à la rémunération issue de la CCN du 4 juin 83) :

L'employeur peut utiliser le coefficient correcteur inscrit dans l'annexe 6 (voir paragraphe ci dessous).

4 Disposition spécifique

L'annexe 6 a été négociée pour faciliter l'application de la CCN du 4 juin 1983 par les associations d'accueil de jeunes enfants, elle a pour but de permettre aux associations de faire face à leurs obligations en bénéficiant – sur certains thèmes – d'un calendrier progressif de mise en œuvre
Cette annexe, signée entre les partenaires sociaux le 14 janvier 2005, prévoit donc des dérogations partielles ou totales à la convention collective pour une durée de cinq ans, jusqu'à fin de l'année 2009, et notamment, **pour les associations d'accueil de jeunes enfants, l'annexe 6 a prévu une disposition spécifique pour le cas où la rémunération issue de la classification est supérieure à la rémunération actuelle** : l'employeur a la possibilité d'appliquer un « coefficient correcteur de cotations » égal à 0,55 et selon le calcul suivant.

$$[p \times VP] + [(P - p) \times VP \times 0,55]$$

p : pesée minimale dans la grille de classification des emplois et des rémunérations de la convention collective nationale du 4 juin 1983. (Correspondant à **292 points**)

P : pesée de l'emploi concerné.

VP : valeur du point au regard de la convention collective nationale du 4 juin 1983.

■ La Rémunération Individuelle Supplémentaire (RIS)

La Rémunération Individuelle Supplémentaire est constitutive du salaire, au même titre que le salaire de base. Elle rémunère la tenue de l'emploi et l'atteinte d'objectifs par chaque salarié, fixés avec l'employeur **au cours d'un entretien annuel d'évaluation**.

La RIS est un pourcentage compris entre 0,5 % et 1,5 % par an qui s'applique sur le salaire de base versé mensuellement (nombre de points issus de la pesée x par la valeur du point / 12). Elle s'applique à l'année N+1 ; pour rémunérer des objectifs fixés à l'année N-1 et évalués à l'année N.

Le montant de RIS attribué chaque année au moment des évaluations se cumule avec un **plafonnement à 18%**.

Exemple :

Une éducatrice jeunes enfants est rémunérée sur la base d'une pesée de 493 points.

Au cours de l'entretien d'évaluation de septembre 2008, l'employeur lui attribue 1% de RIS, en rémunération de la période de septembre 2007 à septembre 2008.

A partir de janvier 2009, s'ajoute donc à son salaire mensuel, 1% au titre de la RIS.

*Soit : 493 (pesée) x 50.15 (valeur du point au 1er janvier 2007) = 24 723.95 € annuel brut
24 723.95 / 12 = 2060.32 mensuel brut
2060.32 x 1% (% RIS) = 2080.92 mensuel brut.*

Suite à l'entretien d'évaluation de septembre 2009, l'employeur lui attribue 1.5 % de RIS (pour la période de septembre 2008 à septembre 2009).

En janvier 2010, la RIS cumulée sera de 2.5% et s'appliquera sur le salaire mensuel versé.

La seule condition d'attribution de la RIS est un temps de présence de 12 mois dans la structure.

L'article 1.2.2 de chapitre V (système de rémunération) dit : "L'attribution n'a lieu que si le salarié totalise au moins 12 mois consécutifs de travail effectif ou assimilé." Puis (Art. 1.2 chapitre VI sur les congés) "Sont considérées comme

période de travail effectif (...) les périodes de congés maternité, adoption, accidents de travail, maladie professionnelle, ...)

La RIS apparaît sur une ligne à part sur le bulletin de salaire.

Etant un pourcentage, la RIS suit, le cas échéant, les augmentations du salaire de base. Cela ne donne pour autant pas lieu à rétroactivité, et s'applique au moment où intervient l'augmentation du salaire de base.

Cette rémunération est prévue conventionnellement comme individuelle. Accorder le même montant à tous les salariés de la structure constitue un risque en matière d'application de la Convention Collective. En effet, chaque salarié est en droit d'attendre de 0,5 % jusqu'à 1,5 % de son salaire de base, en fonction de l'atteinte ou non d'objectifs qui auront été fixés avec l'employeur.

Le système de RIS inscrit l'obligation de procéder à une évaluation annuelle des salariés : chaque année avant le 30 septembre, les salariés doivent être reçus en entretien d'évaluation pour évaluer la tenue de leur emploi et l'atteinte des objectifs précédemment fixés, et ainsi déterminer le montant de la RIS.

3.2.3) La durée du travail

(cf. Fiches pratiques 11-1 à 11-3 « Temps de travail » du Guide pratique de l'employeur)

Principe : La durée du travail hebdomadaire à temps plein est de 35 heures.

Le code du travail précise que "La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles" (article L. 212-4 du code du travail). La durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures.

■ Les modalités d'organisation du temps de travail

La convention collective du 4 juin 1983 précise et complète la loi en fixant les règles d'organisation du temps de travail.

a. Organisation hebdomadaire du travail

● Temps plein : 35 heures hebdomadaire

La convention collective réaffirme dans son chapitre IV article 1^{er} le principe posé par le code du travail : la durée hebdomadaire du travail est de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Cependant, il n'est pas interdit aux associations de dépasser cette durée par un recours aux heures supplémentaires, sous réserve de tenir compte des dispositions légales et/ou conventionnelles (voir infra le régime des heures supplémentaires tel que résultant de la CCN).

Toutefois, la durée maximale hebdomadaire du travail est limitée à 48 heures hebdomadaires ou à 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Enfin la durée quotidienne de travail ne peut dépasser 10 heures.

Ce cadre général doit être combiné avec les dispositions de la convention collective et plus précisément celles du chapitre IV relatif à la durée du travail.

● Temps partiel : en deçà de 35 heures

(cf. Fiche pratique 13-1 « Temps partiel » du Guide pratique de l'employeur)

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale (35 heures par semaine).

La durée de travail des salariés à temps partiel doit être fixée dans le cadre de **la semaine** ou **du mois**.

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par les salariés à temps partiel, au-delà de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail.

L'article 2.4 du chapitre IV de notre convention collective prévoit que «Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois **ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.**»

Attention, les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail (35 heures par semaine).

Les heures complémentaires effectuées dans la limite du 1/10^e de la durée du travail contractuelle sont payées au **taux normal** et chaque heure complémentaire effectuée au-delà du 1/10^e de la durée précitée, donne lieu à une **majoration de salaire de 25 %**.

Exemple : Un salarié qui travaille 21 heures par semaine, peut faire 7 heures complémentaires dont 2.1 heures seront payées au taux normal et 4.9 heures majorées à 25 %.

Contrairement aux dispositions relatives aux heures supplémentaires, l'article L212-4-4 du code du travail n'envisage que la rémunération des heures (sans possibilité de les remplacer par du repos). **Les heures complémentaires sont par conséquent toujours rémunérées.**

Les heures complémentaires doivent figurer sur une ligne à part du bulletin de paye. Si certaines sont payées au taux normal et d'autres au taux majoré de 25 %, elles figurent sur deux lignes différentes du bulletin.

b. Fluctuations annuelles du temps de travail

● Modulation du temps de travail

(cf. Fiche pratique 11-3 « Temps de travail- Cas particuliers » du Guide pratique de l'employeur)

L'article 1.3.3 du chapitre IV de la CCN prévoit la possibilité d'avoir recours à la modulation du temps de travail mais uniquement **pour les salariés à temps plein en contrat à durée indéterminée (CDI)**.

La modulation correspond à une forme possible d'annualisation du temps de travail et répond aux besoins des associations connaissant des variations d'activités (avec des périodes de haute et de basse activité), liées au fonctionnement de certains dispositifs et à l'organisation des activités.

La modulation est établie sur la base d'un **horaire moyen maximum de 35 heures hebdomadaires**. Les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci doivent en principe se compenser arithmétiquement au cours de la période de modulation (pas d'heures supplémentaires en principe). La **durée maximale hebdomadaire est de 44 heures**.

● **Le Contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)**

(cf. Fiche pratique 25-10 «le contrat à durée indéterminée intermittent» du Guide pratique de l'employeur)

Il s'agit d'une forme particulière de contrat de travail permettant la fixation de la durée du travail dans le cadre annuel.

Ce contrat permet de pourvoir des emplois permanents (CDI) qui comportent par nature des alternances de périodes travaillées et non travaillées et/ou des variations de durée de travail importantes au cours de l'année.

L'article 6 du chapitre IV de notre convention collective liste les emplois pour lesquels **le recours au CDII est possible**. Il s'agit des emplois repères d'**Animateur**, d'**Assistant d'Animation**, d'**Intervenant technique** et d'**Auxiliaire Petite enfance**.

Le recours au CDII n'est pas possible pour les autres emplois repères.

La durée annuelle minimale de travail du salarié (fixée dans le contrat de travail) peut être dépassée mais de façon limitée. En effet, les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder **le tiers** de cette durée, sauf accord du salarié.

A ce jour, le CDII n'est pas applicable. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de notre accord collectif le mettant en place.

■ **Les heures supplémentaires et le contingent d'heures supplémentaires**

(Cf. Fiche pratique 11-2 «Temps de travail- heures supplémentaires» du Guide pratique de l'employeur)

Les heures supplémentaires sont à distinguer des heures complémentaires (effectuées par les salariés à temps partiel).

a. Indemnisation des heures supplémentaires

En cas de dépassement de la durée du travail (35 heures), le régime des heures supplémentaires doit s'appliquer.

Notre convention collective prévoit que le paiement des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur de remplacement (*récupération*). Ce n'est qu'en cas d'impossibilité d'appliquer cette formule, que les heures supplémentaires donnent lieu au versement d'une rémunération majorée.

	+ de 20 salariés*	- de 20 salariés*
36 ^{ème} à la 43 ^{ème} heure incluse	+ 25 % (1 heure = 1 h 15 mn)	+ 25 % (1 heure = 1 h 15 mn)
A compter de la 44 ^{ème} heure	+ 50 % (1 heure = 1 h 30 mn)	+ 50 % (1 heure = 1 h 30 mn)

* Equivalent temps plein

b. Contingent d'heures supplémentaires

La CCN a mis en place des dispositions spécifiques en matière d'heures supplémentaires, notamment en instaurant un contingent inférieur au contingent légal.

Le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié est, en effet, fixé à l'article 1.4 chapitre IV de la CCN à **60 heures**.

Ce que prévoit l'annexe 6 : l'article 2.4 de l'annexe 6 dispose que l'employeur peut être amené exceptionnellement à demander à un salarié d'effectuer des heures supplémentaires dans la limite d'un contingent de **130 heures annuelles**. Cette disposition est applicable jusqu'au **31 décembre 2008**.

3.2.4) Le régime des absences et des congés

(cf. Fiches pratiques 29-1 à 33-1 du Guide pratique de l'employeur)

■ **Congés payés et congés payés supplémentaires**

(cf. Fiches pratiques 29-1 à 29-3 concernant les congés payés du Guide pratique de l'employeur)

Au-delà des cinq semaines de congés payés prévus par le code du travail, la CCN prévoit un certain nombre de congés payés supplémentaires (chapitre VI article 2 de la CCN).

Ce que prévoit l'annexe 6 : l'ensemble des salariés relevant de l'annexe 6 devront bénéficier de ces congés supplémentaires au plus tard au 1^{er} janvier 2010.

■ **Congés divers**

(cf. Fiches pratiques 30-1 à 30-2 «congés spéciaux et absences autorisées» du Guide pratique de l'employeur)

La **convention collective** prévoit en plus des congés prévus par le code du travail les congés suivants, sans condition d'ancienneté :

- Mariage du salarié : 5 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés
- Mariage du frère, de la sœur, du beau-frère ou de la belle-sœur du salarié : 1 jour ouvré
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés
- Décès du conjoint (ou pacsé), d'un enfant : 5 jours ouvrés
- Décès des parents, des beaux-parents ou des grands parents du salarié : 2 jours ouvrés
- Décès du frère, de la sœur, du beau-frère ou de la belle-sœur du salarié : 1 jour ouvré
- Déménagement : 1 jour ouvré

Dans le cas de maladie d'un enfant, la convention collective prévoit des congés exceptionnels rémunérés (jusqu'à 10 jours ouvrés sur un an) sous certaines conditions notamment sur présentation d'un **certificat médical** attestant de la nécessité de la présence d'une personne auprès d'un enfant malade **de moins de 16 ans**.

■ **La maladie**

(cf. Fiche pratique 33-1 «Maladie» du Guide pratique de l'employeur)

En cas d'absence au travail résultant de maladie ou d'accident, les personnels des établissements bénéficient du maintien de salaires, sous réserve de remplir **certaines conditions** notamment ils doivent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au minimum **un mois** de travail effectif.

Ce maintien de leur salaire net à 100 % court dès le 1^{er} jour d'arrêt et ce pendant 90 jours.

Ce que prévoit l'annexe 6 : ces dispositions du chapitre IX concernant la maladie ne s'appliquent pas aux salariés des **associations d'accueil de jeunes enfants** jusqu'au 31 décembre 2008. Elles deviendront applicables à compter du 1^{er} janvier 2009.

3.2.5) Les garanties conventionnelles en cas d'incapacité, d'invalidité et de décès

(cf. Fiche Pratique 28-6 «Prévoyance» du Guide pratique de l'employeur)

Principe : La prévoyance collective est un système de protection complémentaire à la Sécurité sociale qui permet d'obtenir des avantages spécifiques par rapport à une assurance individuelle : un coût plus faible, une meilleure protection et des avantages fiscaux.

Le régime de prévoyance institué par l'accord paritaire du 2 février 2004 figure au chapitre XIII de la CCN. Ce chapitre est complété par une annexe 5 qui précise le champ d'application et les garanties du régime de prévoyance obligatoire.

■ **Les garanties couvertes** sont définies à l'article IV de l'annexe 5 : capital décès, garantie rente éducation, incapacité de travail, invalidité.

Les taux des cotisations ainsi que les garanties du régime cadres sont différents des taux des cotisations et des garanties du régime non cadres (Voir annexe 5 de la CCN)

Ce que prévoit l'annexe 6 : les coordinateurs en position de directeur ou de responsable technique des établissements relevant de l'annexe 6 sont rattachés au régime de prévoyance des non cadres définis par l'annexe 5 et le chapitre XIII de la Convention Collective du 4 juin 1983.

Pour chaque risque couvert nous vous conseillons de consulter chacun des points précités de l'annexe 5, qui distinguent de manière précise en fonction de la situation professionnelle du salarié (cadre ou non).

3.2.6) Les sanctions disciplinaires : une liberté de choix encadrée par la CCN

(cf. Fiche Pratique 1-3 «Pouvoir disciplinaire de l'employeur» du Guide pratique de l'employeur)

L'article 5 chapitre III de la CCN prévoit, une échelle de sanctions limitée à 4 sanctions :

- observation
- avertissement
- mise à pied avec ou sans salaire (dans ce dernier cas pour un maximum de 3 jours)
- licenciement

Toute autre sanction est impossible (rétrogradation, mutation...).

De même, l'article 5.3 chapitre III de la CCN prévoit que (sauf en cas de faute grave) il ne peut y avoir de licenciement pour faute à l'égard d'un salarié si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux sanctions (avertissement ou mise à pied). **Ainsi un licenciement pour faute (excepté pour faute grave) ne peut intervenir qu'à compter du 3^{ème} fait fautif.**

3.2.7) Les Frais professionnels

(cf. Fiche pratique 28-5 «frais professionnels» du Guide pratique de l'employeur)

Tous les frais occasionnels engagés par le salarié dans le cadre professionnel (transport, nourriture, hébergement, documentation) sont à la charge de l'employeur. La CCN de 1983 prévoit un barème des frais kilométriques, réévalué chaque année (cf. site Internet www.SNAECOS.com).

3.2.8) La rupture du contrat de travail

Principe : Il faut distinguer la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, celle à l'initiative du salarié et enfin celle décidée d'un commun accord. Si l'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail que par la voie de licenciement (licenciement pour motif économique et licenciement pour motif personnel), le salarié dispose quant à lui de trois modes de rupture du contrat : la démission, la prise d'acte et la demande en résiliation judiciaire.

■ **Rupture du contrat de travail : le préavis**

La Convention collective de 1983 définit trois types de durées de préavis :

- pour les cadres : 3 mois

- pour les non cadres : 1 mois et 2 mois pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté en cas de licenciement.

Le préavis **commence à compter de la réception de la lettre (par le salarié en cas de licenciement, par l'employeur en cas de démission).**

Ce que prévoit l'annexe 6 : Pour les coordinateurs en position de directeur ou responsable technique au sens de l'article R 2324-30 du Code de la Santé Publique, ces dispositions ne s'appliquent pas. La durée du délai congé de ces salariés est jusqu'au 31 décembre 2009 de 2 mois.

■ **Licenciement, démission et heures de recherche d'emploi**

Le salarié non cadre licencié ou démissionnaire bénéficie de **2 heures par jour de travail, rémunérées s'il s'agit d'un licenciement, non rémunérées si le salarié est démissionnaire, pour rechercher un emploi** (ou d'une journée entière rémunérée, par semaine de travail).

Les **cadres bénéficient de 50 heures par mois, rémunérées s'il s'agit d'un licenciement, non rémunérées si le salarié est démissionnaire**, à prendre en accord avec l'employeur.

■ Indemnité conventionnelle de licenciement

Une indemnité de licenciement est due pour tout licenciement hors faute grave ou lourde d'un salarié non cadre ayant plus de 2 ans d'ancienneté. Un an d'ancienneté seulement est requis pour un salarié cadre.

Montant : 1/2 mois de salaire (salaire moyen des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois si plus favorable) par année de présence dans l'entreprise avec un maximum égal à de 6 mois de salaire (cadres : 9 mois de salaire).

Ce que prévoit l'annexe 6 : Ces dispositions ne s'appliquent pas pour les structures relevant de l'annexe 6.

Pour ces structures, l'article 2.3 de l'annexe 6 s'applique.

Une indemnité de licenciement sera allouée au salarié ayant une ancienneté de **plus de 2 ans** pour tout licenciement hors faute grave ou lourde. Le montant de cette indemnité est calculé de la façon suivante :

- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1/10^{ème} du salaire mensuel

- à partir de 6 ans d'ancienneté : 1/6^{ème} du salaire mensuel pour les années au-delà de 6 ans d'ancienneté.

Le salaire de base à prendre en compte est égal au 12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois ou 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois (la formule la plus avantageuse pour le salarié).

Cette disposition est applicable jusqu'au 31 décembre 2008.

■ Indemnité de retraite

Il convient de distinguer la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du départ à la retraite, à l'initiative du salarié.

En cas de départ à la retraite, la CCN de 1983 prévoit, que tout salarié cessant ses fonctions pour départ à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ dont le montant est de 1/60^e de la rémunération annuelle par année de présence dans l'entreprise avec un maximum de 15 ans.

■ La rupture du contrat de travail à durée déterminée (CDD)

(Voir Fiche pratique 16.1 « Contrat à durée déterminée du Guide pratique de l'employeur »)

Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme (à l'expiration de la date déterminée dans le CDD dans le cas d'un contrat à terme précis, au retour du salarié remplacé ou à la rupture du contrat du salarié absent dans le cas d'un CDD à terme imprécis).

La loi prévoit cependant 4 motifs de rupture anticipée du CDD (hors contrats aidés).

● La rupture anticipée du CDD (Hors contrats aidés)

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants (sous réserve des règles particulières éventuellement applicables aux contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi).

- **faute grave du salarié** (dans ce cas, la procédure disciplinaire doit être respectée voir *Fiche pratique 1.3 « pouvoir disciplinaire de l'employeur »*);
- **à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée**;
- **accord conclu entre l'employeur et le salarié**;
- **force majeure**, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impos-

sible l'exécution du contrat de travail (difficilement admise par les juges).

Exemples : un incendie ou un cataclysme naturel. Attention les difficultés économiques ne constituent pas un cas de force majeure.

En dehors de ces quatre situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :

- l'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'association.

● Cessation du CDD : versement de l'indemnité de fin de contrat

Lorsqu'à l'issue du contrat, les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation (art . L. 122-3-4 du code du travail). Cette indemnité est versée en même temps que le dernier bulletin de salaire. Elle figure sur le bulletin de paye correspondant. Elle est égale à 10 % de la rémunération brute due au salarié pendant la durée du contrat (primes accessoires diverses comprises mais à l'exclusion de l'indemnité de congé payés). Elle est soumise à cotisations sociales et est imposable.

3.2.9) Les représentants du personnel

(cf. *Fiches pratiques 5-1 « seuils d'effectifs », 3-1 « Délégués du personnel-Elections », 3-2 « Délégués du personnel-fonctions » et 3-3 « Panel des institutions représentatives du personnel » du Guide pratique de l'employeur*)

■ Les délégués du personnel

Principe : Les délégués du personnel sont élus dans les associations de plus de 10 salariés. Ils exercent les attributions que le Code du travail leur confie spécifiquement, c'est-à-dire : la présentation des réclamations individuelles ou collectives auprès de l'employeur et la saisine de l'inspection du travail.

Attention au calcul de l'effectif

En application de l'article 1er du chapitre II de notre convention collective, lorsque le temps de travail d'un salarié à temps partiel est égal ou supérieur au mi-temps conventionnel, ce dernier compte pour une unité. Lorsque le temps de travail d'un salarié à temps partiel est inférieur au mi-temps conventionnel, on doit procéder au prorata suivant : le total des heures correspondant aux horaires inscrits dans les contrats à temps partiel des salariés concernés, est divisé par la durée du mi-temps conventionnel. Chaque équivalent mi-temps correspond alors à une unité.

Exemple 1 : un salarié a une durée de travail hebdomadaire de 10 heures dans une structure dont la durée conventionnelle de travail est égale à 35 heures. Le mi-temps conventionnel est égal à 17.50 heures (35 heures/2)

Ce salarié compte ainsi pour 0.57 unité (10 heures /17.50 heures)

Lorsque le salarié en CDD travaille à temps partiel, il y a lieu de cumuler les règles de proratisation.

Exemple 2 : un salarié a une durée de travail hebdomadaire de 10 heures dans une structure dont la durée conventionnelle de travail est égale à 35 heures et travaille 6 mois. Il compte pour 0.28 unité [(10 heures /17.50 heures) X (6 mois/12 mois)]

■ Le conseil d'établissement

Principe : la Convention Collective de 1983 a une spécificité : elle prévoit la création d'un Conseil d'établissement dans les structures dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés et lorsque des délégués du personnel ont été élus.

L'article 4.1 Chapitre II de la CCN de 1983 prévoit que ce conseil d'établissement, composé de l'employeur et des délégués du personnel titulaires et suppléants, remplit le rôle du comité d'entreprise :

- il gère librement les activités sociales et culturelles de l'entreprise,
- il est obligatoirement informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, la gestion, la marche générale de l'entreprise, la réduction des effectifs, la durée du temps de travail, les conditions d'emploi et la formation professionnelle.

Dans les entreprises gérant plusieurs établissements :

- **Quand chaque établissement comprend moins de 50 salariés :** un conseil d'établissement composé de l'employeur (ou de son représentant) et des délégués du personnel titulaires et suppléants, remplit le rôle du comité d'établissement.
- **Si ces établissements font partie d'une entreprise de plus de 50 salariés,** le comité d'entreprise sera mis en place conformément à la loi (article L. 431-1 du code du travail).

3.2.10) La formation professionnelle

(Cf. les Fiches pratiques n°4 à 4-5 relatives à la formation professionnelle continue du Guide pratique de l'employeur)

Principe : si la loi fixe le cadre général et réglementaire de la formation, elle reconnaît une réelle responsabilité aux partenaires sociaux dans l'orientation de la politique de la branche. Il leur revient notamment de définir un taux de contribution des entreprises plus important que le taux légal obligatoire et les publics ou les actions à privilégier par ces entreprises.

Les orientations de la politique de formation professionnelle dans la branche sont arrêtées par les représentants des salariés et des employeurs dans le cadre d'une instance spécifique : la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF). Ces orientations s'appuient sur un certain nombre de dispositifs légaux, aménagés par les dispositions de la convention collective : plan de formation, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, droit individuel à la formation (DIF) ou encore congé individuel de formation (CIF) et validation des acquis d'expérience (VAE).

■ Un taux de cotisation unique

Quel que soit le nombre de salariés équivalent temps plein des structures, la convention collective définit un taux de

participation à la formation continue qui représente **2,3 % de la masse salariale brute** (cf. article 2.1 et 2.3 du chapitre VIII de la convention collective). En outre, un versement de 1 % de la masse salariale des contrats à durée déterminée sert au financement des CIF CDD.

Le tableau ci-dessous permet de voir la ventilation de votre contribution en fonction de la taille de votre association :

	Moins de 10 salariés	De 10 à 20 salariés	Plus de 20 salariés
Plan de formation	2,15 %	2,15 %	1,60 %
Professionnalisation	0,15 %	0,15 %	0,50 %
CIF			0,20 %
CIF CDD	1 %	1 %	1 %

■ Habitat-Formation, l'OPCA de la branche

Les partenaires sociaux ont désigné Habitat-Formation comme OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) de la branche : c'est à lui que doit être versée la cotisation de l'entreprise au titre de la formation professionnelle (cf. article 2.2 du chapitre VIII de la CCN).

Cette cotisation est réglée successivement par **deux acomptes** en cours d'année (aux mois de mai et d'octobre), puis par une **régularisation qui intervient au plus tard le 28 février de l'année N + 1.**

■ Les différents dispositifs de formation

● Le plan de formation

Chaque année l'employeur est chargé de fixer le plan de formation de l'association. Le plan formation peut servir à financer des actions :

- D'adaptation au poste de travail
- D'adaptation aux évolutions de l'emploi/maintien dans l'emploi
- De développement des compétences

● Le compte de groupe obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés

Les structures de moins de 10 salariés adhèrent obligatoirement au compte de groupe. Ce compte de groupe est un système de fonds mutualisés au niveau de la branche. Il n'y a pas de cotisation plancher.

● Les associations de plus de 10 salariés peuvent choisir d'adhérer volontairement au compte de groupe.

Si elles ne choisissent pas cette option, leurs demandes de formation sont gérées par Habitat Formation en compte individuel. Ne bénéficiant pas de la mutualisation de leurs ressources, leurs possibilités de financement restent limitées au montant de leur cotisation «plan de formation» (dont sont soustraits les frais de gestion prélevés par Habitat-Formation).



L'optimisation des ressources disponibles pour financer les actions de formation constitue le gros avantage d'une adhésion au compte de groupe.

● En effet, les structures cotisant à ce compte disposent d'une **possibilité de financement** égale au montant de leur cotisation «plan de formation» multipliée par un coefficient de 1,5, avec un minimum de 3000 €.

● Les adhérents au compte de groupe peuvent bénéficier de fonds exceptionnels mobilisés par la branche pour le financement d'une **action d'intérêt collectif (AIC)**. Une AIC est une action qui s'appuie sur une approche collective de la formation, en réponse aux besoins associatifs. Une action sera dite collective soit parce qu'elle est organisée pour plusieurs associations sur un même territoire, soit parce qu'elle bénéficiera à plusieurs salariés d'une même structure.

Les règles du compte de groupe ainsi que la chartre des AIC sont disponibles sur le site Internet de la CPNEF : www.cpnef.com

La CPNEF fixe chaque année les règles de prise en charge dans le cadre du compte de groupe.

Le tableau ci-dessous permet de comparer les dépenses liées aux actions de formation imputables, en fonction du type d'adhésion :

	Compte de groupe	Compte individuel
Coûts pédagogiques	OUI	OUI
Faculté d'engagement	1,5 x montant de la cotisation plan de formation	Montant de la cotisation diminuée des frais de gestion
AIC	OUI	NON
Formation interne	NON	OUI
Frais de salaire	Limité à 40 heures si le salarié en formation est remplacé	OUI
Allocation de formation	OUI	OUI
Frais d'hébergement, de repas et de transport	OUI	OUI
DIF non prioritaire	OUI	OUI
Reliquat contrat ou période de professionnalisation	OUI	OUI
Reliquat CIF	NON	OUI

● **La professionnalisation**

Les fonds de la professionnalisation servent à financer notamment ces dispositifs de formation :

● **Les contrats de professionnalisation** : contrats de travail en alternance ayant pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou une qualification professionnelle. La branche prend en charge les heures de formation théorique uniquement. Il n'y a donc pas de prise en charge du stage pratique dès lors qu'il a lieu au sein de l'entreprise qui emploie le salarié en contrat de professionnalisation.

● **Les périodes de professionnalisation** : dispositifs de formation en alternance à destination des salariés en contrat à durée indéterminée visant à favoriser le maintien dans l'emploi. La branche prend en charge les heures de formation théorique. Il n'y a donc pas de prise en charge du stage pratique dès lors qu'il a lieu au sein de l'entreprise qui emploie le salarié en période de professionnalisation.

● **Les DIF prioritaires**

Tout salarié à temps plein bénéficie de 20 heures de DIF par an, cumulables pendant 6 ans. Ce contingent d'heures de formation est mobilisable à l'initiative du salarié, après accord de son employeur. (le texte continue avec Les compteurs...). Les compteurs DIF sont ouverts depuis le 1^{er} janvier 2004 pour les salariés présents dans la structure à cette date. Les demandes de DIF rentrant dans les priorités fixées par la branche seront financées dans le cadre de la professionnalisation.

Les règles spécifiques liées à la mise en place de ces dispositifs sont définies dans l'annexe II de la convention collective.

Le taux horaire de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation est à l'heure actuelle de 12 €.

Les DIF prioritaires sont actuellement pris en charge au coût réel (coût pédagogique et frais annexes).

Attention : Les partenaires sociaux viennent de signer un avenant à l'accord de branche modifiant les règles de mise en place et de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation.

Il n'est pas encore applicable. Un arrêté d'extension du ministère de Travail devra être pris dans les prochaines semaines pour permettre la mise en œuvre de cet avenant.

● **Le Congé Individuel de Formation (CIF)**

Le congé individuel de formation est un dispositif qui relève de l'initiative du salarié. Ses modalités de prise en charge sont fixées par Habitat Formation. Toute demande doit être adressée par le salarié directement à Habitat Formation, qui validera ou non le projet de formation en fonction de ses priorités.

Pour les demandes de CIF-CDI, les décisions de financement sont prises deux fois par an, aux mois de mai et novembre, par une commission paritaire de l'OPCA.

Les demandes de CIF-CDD sont traitées tout au long de l'année.

Les modalités de mise en œuvre et de prise en charge des congés individuels de formation sont disponibles sur le site Internet : www.habitat-formation.fr

- **La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Les partenaires sociaux souhaitent encourager les démarches de validation des acquis de l'expérience et toutes les expérimentations visant à développer un recours à la VAE.

Actuellement, il n'existe pas de fonds spécifiques alloués par la branche pour le financement de ce dispositif.

Les dépenses de formation dans le cadre de la VAE peuvent être financées sur le plan de formation. La rémunération des bénéficiaires de congé VAE peut être financée par Habitat Formation dans la limite de 24 heures et l'accompagnement dans la limite de 1100 €.

Dans une démarche de promotion de la VAE, des demandes de financements supplémentaires sont envisageables auprès de la CPNEF qui étudiera tout dossier au cas par cas.

- **Le bilan de compétences**

Dans le cadre du congé bilan de compétences, les prestations liées à la réalisation du bilan de compétences sont prises en charge dans la limite de 1100 € et la rémunération dans limite de 24 h.

- **Le développement régional de la formation**

La politique emploi formation mise en place par la CPNEF est déclinée au niveau régional par un réseau de chefs de projets.

Les chefs de projet ont pour principales missions :

- de transmettre au niveau des instances nationales de négociation les problématiques régionales ou territoriales liées au développement de la formation,
- d'informer au niveau local sur les nouveaux dispositifs de financement de la formation, de l'évolution de branche...
- de conseiller les associations de la branche dans la mise en place de leur projet de formation
- de soutenir l'élaboration de formations collectives. Cela passe par un appui technique pour le montage de formation et/ou l'aide à la recherche de financements supplémentaires pouvant être accordés par les régions, l'Etat ou encore le Fond Social Européen.

3.3 - Vos priorités dans l'application de la CCN : ce qui doit être mis en œuvre rapidement

1 Lisez et diffusez à tous les salariés la Convention collective

L'application de la Convention Collective du 4 juin 1983 est l'affaire de tous. Pour pouvoir appliquer un texte il faut le connaître et le comprendre.

La Convention collective du 4 juin 1983 et l'annexe 6 sont consultables sur le site Internet du SNAECSO :

www.SNAECSO.com

A propos de l'information des salariés

L'employeur a une obligation d'information des salariés : il doit tenir un exemplaire à jour de la convention collective à la libre disposition du personnel, sur le lieu de travail. L'employeur doit indiquer sur le tableau d'affichage où les salariés peuvent se procurer la CCN. L'employeur doit également fournir aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, un exemplaire de tout accord qui le lie (convention collective, accord d'entreprise...).

2 Clarifiez et formalisez les missions et activités exercées par chacun

La volonté des partenaires sociaux, avec cette convention collective, est d'abord de doter le secteur d'un cadre conventionnel pour les relations employeurs-salariés. Cependant, parce que les associations de la branche sont pour une très grande majorité d'entre elles en lien avec des partenaires financeurs et autres, la convention propose et impose aux associations de réaliser un travail de formalisation de leur organisation qui permette à chacun, employeurs, salariés et partenaires, d'avoir une bonne lisibilité tant des activités mises en œuvre que des moyens en compétences et en ressources humaines nécessaires au bon fonctionnement du projet.

Ce travail de formalisation permet de mettre en lumière le fonctionnement associatif. La clarification des missions remplies par l'organisation vous amènera à expliciter le rôle de chacun, sa justification dans le fonctionnement de l'association.

- **Du côté employeur : Le président de l'association est l'employeur de droit.** Il peut décider de déléguer tout ou partie de sa fonction employeur à une ou plusieurs personnes élu (un administrateur) et/ou salarié.

- **Le(s) délégué(s) de la fonction employeur doit(vent) pouvoir être investi(s) d'une délégation de pouvoir** lui(leur) permettant de disposer de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour veiller à remplir son(leur) rôle(s). Lorsqu'il s'agit d'un salarié à qui délégation est faite, la délégation de pouvoir est généralement réservée à un cadre (Directeur, délégué, responsable...)

Peut-être qu'en pratique, cette délégation de pouvoir existe déjà : l'un des salariés, en général le directeur ou le coordinateur de l'association est habilité à signer des contrats de travail, à envisager des sanctions disciplinaires, à négocier avec les institutions représentatives du personnel, à prendre des décisions ayant des impacts financiers... Dès lors, il conviendra de formaliser la délégation de pouvoir par écrit.

Concernant les salariés : il est plus qu'indispensable de définir de manière précise leurs missions.

Même si la convention collective ne l'impose pas, le processus de classification va passer par la rédaction des définitions d'emploi / fiches de poste qui vont vous permettre de définir les missions, activités et tâches qui relèvent de cet emploi.

Ces fiches de poste/ définition d'emploi servent de référence de réflexion pour choisir le niveau approprié pour chaque critère de compétence de la grille de cotation.

Quelques conseils pour l'élaboration d'une fiche de poste

Son contenu :

La fiche de poste est une photographie réelle du poste. Dans ce but, elle doit contenir au minimum les éléments suivants :

- Intitulé de l'emploi occupé : il s'agit de la dénomination officielle (exemple : auxiliaire petite enfance)
- Mission : A quoi le poste sert-il dans la structure ?
- Activités : Qu'attend-on du titulaire dans son poste ? La formulation doit être faite de verbes d'impact (assurer, vérifier, réaliser, collaborer, participer...).
- Compétences : Ce poste requiert-il des savoirs (notamment en termes de formation), savoir-faire et savoir-être particuliers ?

Après l'avoir daté et signé, remettre une copie de ce document au titulaire.

La fiche de poste, servira de base à l'entretien individuel, elle fournit un cadre de référence à partir duquel sont formalisés les objectifs individuels et le bilan d'activité.

Le processus d'élaboration :

La convention collective n'impose aucune obligation particulière en la matière. Nous vous conseillons toutefois de ne pas réaliser seul le travail d'élaboration des fiches et de **mettre en place un dispositif qui permette d'assurer une vision globale, la plus objective et partagée possible, entre les employeurs et les salariés.**

Vous pouvez décider de créer - comme certaines associations l'ont déjà fait - une commission chargée de l'élaboration des différentes fiches. Cette commission peut être constituée ou non de manière paritaire, à savoir des représentants de l'employeur et des représentants des salariés.

Il est important de construire les fiches de poste en concertation avec les différents acteurs concernés, dans une volonté d'écoute et d'échanges. Toutefois, en dernier lieu, il appartient à l'employeur d'arrêter la décision.

3 Développez le dialogue social dans l'association

L'institution de délégués du personnel est obligatoire dans les entreprises de plus de 10 salariés.

(cf. Fiche pratique 5-1 « seuils des effectifs » du Guide pratique de l'employeur)

Les élections de délégués du personnel : les grandes étapes

Les élections de délégués de personnels doivent **respecter une procédure et un formalisme particuliers.**

Avant la tenue du scrutin, l'employeur a l'obligation :

- d'informer le personnel par affichage (*en indiquant la date envisagée pour le 1^{er} tour*)
- d'inviter les organisations syndicales à élaborer un protocole d'accord pré-électoral et à établir leur liste de candidats pour le 1^{er} tour des élections. L'employeur établit et publie la liste des électeurs, affiche les listes des candidats reçues des organisations syndicales, organise les élections, prépare les bulletins, les urnes, ...

Le jour des élections, les salariés votent sur leur temps de travail.

Après la clôture du scrutin, les membres du bureau électoral procèdent au dépouillement des bulletins, établissent le procès-verbal (PV) du premier tour des élections et publient les résultats. Le procès-verbal doit être transmis à l'inspection du travail dans les 15 jours suivant le scrutin.

Si le quorum n'est pas atteint (abstention supérieure à 50 % des électeurs inscrits) ou si aucun candidat n'a été présenté par les organisations syndicales, **un deuxième tour sera nécessaire.**

Dans ce cas, il convient d'une part de dresser un PV de carence et d'autre part d'organiser le second tour des élections (l'employeur affiche les listes de candidats, prépare des bulletins...)

Au deuxième tour (le cas échéant), les candidats ne sont pas nécessairement présentés par une organisation syndicale.

Après la clôture du scrutin, les membres du bureau électoral procèdent au dépouillement des bulletins, établissent le procès-verbal du second tour des élections et publient les résultats. Le procès-verbal doit être transmis à l'inspection du travail dans les 15 jours suivant le scrutin.

Si aucun délégué n'est élu au second tour, un procès-verbal de carence sera établi par l'employeur et transmis à l'inspection du travail.

De même, **dans les entreprises de 11 à 49 salariés où des délégués du personnel ont été élus, un conseil d'établissement composé de l'employeur et des délégués doit être mis en place.**

Le conseil d'établissement devra alors désigner son secrétaire parmi les délégués du personnel titulaires et suppléants, adopter un règlement intérieur qui définit ses règles de fonctionnement, ouvrir un compte bancaire...

Profitez de l'application de la CCN
du 4 Juin 1983
pour développer le dialogue social
dans vos associations
et partager davantage les valeurs
de votre projet associatif !

4 Déterminez les normes applicables dans l'association

Afin de répertorier les principales obligations de l'employeur, il convient de recenser les différentes sources de droit applicables dans votre association.

Le contrat de travail est un acte de type privé qui lie juridiquement l'employeur et le salarié. Il crée des obligations à la charge de l'employeur comme du salarié et constitue sans doute la source de droit la mieux connue.

Quel que soit le contrat, il doit être écrit et doit contenir certaines clauses obligatoires. Mais il existe d'autres clauses que les parties peuvent insérer d'un commun accord dans le contrat de travail (ex. : clause de mobilité). Chacune de ces clauses liant l'employeur et le salarié, il est important de connaître chaque contrat conclu avec chacun des salariés. Si le contrat de travail est un outil indispensable pour venir encadrer les relations de travail, il n'est pas la seule norme juridique applicable dans l'association.

L'accord d'entreprise signé entre l'employeur et les délégués syndicaux est un accord portant sur les conditions de travail et les garanties sociales des salariés.

A ne pas confondre, avec **l'accord atypique**, qui est un accord conclu entre l'employeur et les salariés ou leurs représentants (hors délégué syndical). Le statut collectif de l'ACEPP est un accord atypique. Les accords atypiques ont la même valeur qu'un engagement unilatéral de l'employeur.

Les engagements unilatéraux sont pris par l'employeur sans qu'il ait eu à négocier ou à signer un quelconque accord.

Les usages, reconnus par la jurisprudence, doivent également être repérés. Un usage correspond à une pratique habituellement suivie dans l'entreprise, constitutive d'un avantage supplémentaire par rapport à la loi, la convention collective ou le contrat de travail. Pour que les salariés de l'association puissent se prévaloir d'un usage, plusieurs critères doivent être remplis : fixité, constance, généralité.

La conclusion des dispositions de la Convention Collective Nationale de 1983 portant sur le même objet que l'usage ou l'engagement unilatéral de l'employeur, a pour effet de les rendre caducs.

Il appartient à l'association de vérifier si elle souhaite ou non maintenir ces usages ou engagements unilatéraux. Si, l'association du fait de l'application de la Convention Collective Nationale de 1983 ne souhaite pas que ces avantages soient maintenus, nous lui conseillons pour les dénoncer valablement de cumulativement :

- Informer les institutions représentatives du personnel
- Informer individuellement par écrit chaque salarié (par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre)
- Respecter un délai de prévenance suffisant (3 mois à 6 mois).

5 Rédigez des avenants au(x) contrat(s) de travail

Une lettre informant le salarié de l'application de la convention collective du 4 juin 1983 accompagnée d'un avenant au contrat de travail devra être rédigée et transmise à chaque salarié. L'avenant doit préciser toutes les dispositions du contrat de travail initial destinées à être modifiées :

- la référence à la nouvelle convention collective dont un exemplaire est mis à disposition, la date de prise d'effet, la

durée de travail, le libellé de l'emploi et les fonctions exercées, la référence à l'emploi repère, le total des points attribués à l'emploi (pesée), les éléments de la rémunération annuelle brute, le régime de prévoyance ainsi que le taux et la répartition des cotisations.

Vous trouverez en annexe : un modèle de lettre d'information, un modèle d'avenant au contrat de travail.

6 Souscrivez au régime de prévoyance Chorum

La Convention Collective Nationale (CCN) du 4 juin 1983 a pour objet d'instituer un régime de prévoyance obligatoire pour tous les centres sociaux et socioculturels, pour les associations d'accueil de jeunes enfants ainsi que pour les associations du développement social local. L'organisme gestionnaire choisi par les partenaires sociaux dans la branche est **Chorum**.

Quels risques pèsent sur l'association si vous ne faites pas adhérer l'ensemble des salariés au régime de prévoyance obligatoire ?

Le régime de prévoyance inscrit dans la CCN de 1983 et étendu par arrêté ministériel crée des droits à tout salarié de la profession. Par conséquent, si vous n'appliquez pas le régime et qu'un accident survient pour l'un de vos salariés (décès, invalidité et incapacité), vous serez dans l'obligation, en tant qu'employeur, de verser les prestations prévues par le régime de prévoyance conventionnel ainsi que des dommages et intérêts pour les préjudices complémentaires pouvant résulter de la violation de ces obligations (arrêt de la chambre sociale du 8 octobre 1997).

En outre, vous risquez de perdre les avantages fiscaux et sociaux liés aux contrats collectifs obligatoires.

Si vous avez déjà conclu un contrat de prévoyance avec un autre organisme que Chorum, il convient de le dénoncer au plus vite et de contacter cet organisme. Pour vous accompagner dans la mise en place de ce nouveau régime, contactez Chorum :

0 825 08 03 49 - developpement@chorum.fr

7 Rejoignez Habitat-Formation

Quel que soit votre OPCA actuel, si votre association relève de l'annexe 6, vous devez rejoindre l'OPCA désigné par la branche : Habitat-Formation.

A cet effet, vous recevrez prochainement une lettre de la CPNEF expliquant les modalités de changement d'OPCA accompagné d'un contrat d'adhésion à Habitat-Formation, à compter du 1^{er} janvier 2008.

Le contrat valant à compter du 1^{er} janvier 2008, votre OPCA actuel devra honorer jusqu'à leur terme les éventuels engagements financiers pris avant cette date à l'égard de votre structure au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation. C'est également lui qui collectera auprès de vous les contributions appelées au 28 février 2008 au titre de la masse salariale 2007, selon l'échéancier suivant :

- pour le 28 février 2009, les contributions mutualisées au titre de la professionnalisation, du CIF CDI et du CIF CDD,
 - pour le 15 mai 2008, un acompte au titre du plan de formation (cf. règles de fonctionnement du compte de groupe)
- Dès lors que votre contrat d'adhésion sera parvenu à Habitat-Formation, vous serez pleinement éligible à tous les dispositifs pour les formations débutant à compter du 1^{er} janvier 2008.

Si certaines associations de la petite enfance découvrent aujourd'hui la convention collective du 4 juin 1983, beaucoup ont commencé de la pratiquer avec l'annexe 6. Pour la plupart d'entre elles, la classification des emplois a constitué un véritable baptême. Désormais, ces associations sont à même de tirer les premiers enseignements de leurs nouvelles pratiques sociales. Avec des éclairages différents selon leur contexte d'activités, leur budget, les personnes en présence...



témoignages

Enfantillages en Bretagne

Une crèche de 20 enfants, une halte-garderie de 13 enfants, 13 salariés ; adhérent du SNAECSO

“Notre équipe a été dynamisée”

C'est le constat établi par le Président, Philippe Bizot à propos de la mise en œuvre de la convention collective. «*Nous avons vécu une énorme évolution avec l'application de cette convention, qui s'est traduite par une nouvelle implication des professionnels dans nos projets.*» Ce dynamisme s'explique en partie par la clarification du cadre de travail qu'a permis la convention : «*nous sommes sortis du flou dans lequel nous étions avec la seule application du code du travail.*» Les analyses de postes conduites au moment de la classification des emplois ont contribué à mieux penser les relations professionnelles comme les rôles des uns et des autres.

Des emplois stabilisés, une évaluation formalisée

Cette démarche a fourni l'occasion d'une vraie réflexion sur l'évolution de l'emploi. «*Nous avons choisi de nous engager dans l'annexe 6 pour résoudre la question des contrats aidés.*» Les emplois précaires ont été transformés en CDI afin de «*pérenniser les postes et de garder les salariés déjà présents alors que nous connaissions des difficultés de recrutement.*» Une orientation forte à mettre au crédit des méthodes que la convention collective permet d'adopter. Comme par exemple les entretiens annuels d'évaluation, vécus comme «*des moments essentiels de dialogue et d'échange, en dehors des réunions habituelles.*» Si, dans un premier temps, ces entretiens se sont tenus avec le directeur et un administrateur, cette double présence a été rapidement abandonnée car «*ce dispositif était mal perçu par les salariés qui n'ont pas toujours des relations étroites avec les parents.*» Désormais, les thèmes d'évaluation sont définis entre professionnels et parents, le directeur conduisant seul les entretiens.

Aide à la décision

Les structures d'Enfantillages sont adhérentes du SNAECSO, «*auquel nos directeurs recourent systématiquement*» explique Philippe Bizot «*pour prendre les bonnes décisions, s'informer et se former à la convention collective.*» Une adhésion qui leur permet de «*savoir où aller,*» à un moment sensible pour l'association dont l'équilibre budgétaire a été fragilisé par l'augmentation de la masse salariale. Une situation à laquelle la Mairie a apporté un début de réponse en augmentant sa subvention de 100 %.

Les Titounets de Chartreuse et Le sac à jouets en Rhône-Alpes

Deux structures multi accueil comptant respectivement 27 enfants et 10 salariées ; 15 enfants et 6 salariées ; non adhérentes du SNAECSO

“ Nous avons pris le temps de penser les missions et la place de chacun ”

Après avoir vécu «*une vraie période d'incertitude sur les obligations ou les délais de mise en œuvre de l'annexe 6,*» explique Marylène Guijarro, Présidente des deux structures, les administrateurs des Titounets ont entrepris de redéfinir tous les emplois de leur association, à leur rythme. «*Nous y avons consacré une année entière, entre la mi 2006 et la mi 2007, en partant des fiches de poste. Cela nous a pris du temps car nous n'avions pas une vision toujours précise de tous les emplois. Mais cette durée s'est avérée essentielle car nous partageons aujourd'hui une même vision des missions des salariés.*» Cette démarche, conduite avec la directrice, se poursuit actuellement : la présidence rencontre chaque salarié de façon à préparer la future «*pesée*» des emplois.

Un cadre sécurisé et sécurisant

«*Le terrain social dans notre association était en friche. Avec la convention collective, nous disposons d'un cadre de référence qui nous permet de répondre aux salariés et sécurise notre gestion.*» Le travail de mise à plat occasionné par la classification débouche aujourd'hui sur de nouvelles initiatives. Ainsi, la nécessité de bâtir un plan de sécurité s'est révélée au fil des réflexions, sans avoir été envisagée au départ.

Une organisation du travail à faire évoluer

L'impact de la convention collective porte davantage sur l'organisation du travail que sur l'évolution des salaires estime la Présidente des Titounets : «*avec la convention, nous devons gérer de nouveaux avantages sociaux comme les congés. Ceux-ci ont un effet direct sur notre organisation du travail, beaucoup plus sensible que l'augmentation des salaires liée à la nouvelle classification, même si cela dépend de chaque structure.*» Ainsi, l'association envisage de recruter un nouveau salarié qui remplacerait les professionnels en congé ou en formation. Désormais, l'expérience acquise par les parents au sein des Titounets doit servir à ceux du Sac à jouets, où la démarche de classification débute afin «*de reconnaître les compétences et les parcours des salariés.*»

La balancelle en Rhône-Alpes

Une structure regroupant trois services petite enfance, 43 enfants, 20 salariés ; adhérent du Snaecso

“Nous devons maintenant faire vivre la convention collective”

Mise en œuvre dès 2004, la classification des emplois de l'association relève presque de l'histoire ancienne... Cette base désormais posée, l'entretien annuel d'évaluation est devenu un rendez-vous essentiel dans la vie de l'association. Pour la Présidente, Catherine Guyot-Mège «*Cet entretien constitue un temps de rencontre privilégié entre les salariés, la direction et la présidence. Nous avons souhaité que les représentants des parents soient présents pour éviter des face à face parfois inconfortables entre la directrice et les salariés. Nous travaillons ainsi dans une relation de complémentarité qui correspond à notre culture associative.*» La démarche d'évaluation – qui s'appuie sur une grille issue de celle utilisée pour la classification – a été élaborée avec la directrice, la déléguée du personnel, la présidente et la vice-présidente. «*Cette élaboration collective était importante pour être bien d'accord sur le sens donné aux critères établis.*»

Développer la pédagogie autour de la RIS (rémunération individuelle supplémentaire)

L'entretien annuel permet de décider de l'allocation et du montant de la rémunération supplémentaire, en fonction de l'atteinte ou pas des objectifs définis. «*Nous devons faire de la pédagogie autour de cette mesure pour expliquer à quoi correspond la RIS et préciser qu'elle ne peut pas toujours augmenter. Mais nous devons aussi affiner et mieux individualiser nos critères, en fonction des postes.*» L'individualisation des rémunérations supplémentaires doit encore mûrir.

S'approprier le dialogue social

Autre apprentissage auquel les administrateurs de La balancelle sont confrontés : celui d'un dialogue social plus formalisé qu'auparavant, depuis l'élection d'un représentant du personnel. «*Nous sommes interpellés en tant qu'employeurs alors que nous ne sommes pas toujours formés au droit du travail. Cela nous a conduit à clarifier le rôle de nos instances et à organiser la relation avec la représentante du personnel.*» Certains bureaux sont réservés au traitement des questions sociales, en présence de la déléguée du personnel. Celle-ci rencontre la directrice chaque mois et la présidence chaque trimestre. Face à la complexification des responsabilités au sein de l'association, préparer les futurs administrateurs devient un enjeu. «*Nos Conseils d'administration se renouvellent beaucoup alors que nous devons assurer la continuité de notre structure et celle des droits des salariés.*» D'où les actions de parrainage organisées avant chaque Assemblée générale pour sensibiliser les jeunes parents à la prise de responsabilités souvent nouvelles pour eux : apéritifs d'information, invitation aux bureaux... «*Nous devons faire vivre les relations sociales au-delà de la classification. La convention collective nous apporte un cadre de référence nouveau mais nécessaire.*»

Le point de vue de la Fédération ACEPP d'Ile-de-France

La Fédération régionale de l'ACEPP en Ile-de-France rassemble 170 associations. Elle est membre du SNAECSSO depuis 2005 et compte un représentant au sein du conseil d'administration du syndicat. Sa présidente, Sylvie Bouveret, revient sur les raisons et les enjeux de ce choix.

“Devenir un acteur de la branche”

L'adhésion de l'ACEPP d'Ile-de-France au SNAECSSO témoigne d'une volonté d'engagement sans réserve dans la vie syndicale, alors que les associations de la petite enfance doivent appliquer la convention collective du 4 juin 1983. «*La culture employeur n'est pas toujours très affirmée dans nos associations. S'investir dans l'activité du SNAECSSO doit contribuer à mieux assumer cette fonction, non pour remettre en cause le lien de collaboration particulier qui associe les parents et les professionnels mais pour le conforter. En sortant de la confusion des rôles qui existe parfois*» souligne Sylvie Bouveret.

Au-delà, «*la vraie proximité de valeurs qui existe entre les centres sociaux et les associations parentales d'accueil de jeunes enfants*» doit faciliter l'intégration de ces dernières dans la branche et leur permettre d'en devenir acteur. «*La convention collective nous offre un cadre pour professionnaliser nos organisations, mieux justifier nos budgets auprès de nos partenaires financeurs.*» La participation de représentants de la petite enfance aux instances du syndicat employeur ouvre la perspective de «*négozier de nouveaux dispositifs entre partenaires sociaux.*»

La priorité de la formation professionnelle

De longue date, la formation constitue un enjeu important pour l'ACEPP et sa Fédération en Ile-de-France. La représentation de la petite enfance dans la branche doit permettre de renforcer les initiatives en faveur de la professionnalisation et de la qualification des salariés. «*Confrontés à la difficulté de recruter des auxiliaires de puériculture ou des éducateurs de jeunes enfants et au-delà en tant que réseau d'employeurs socialement responsables notre fédération a choisi de soutenir l'embauche de personnes éloignées de l'emploi, avec pour objectif de les accompagner vers la qualification. Nous travaillons donc depuis longtemps dans une logique de parcours professionnalisants avec les salariés que nous recrutons en contrats aidés.*» Afin de continuer à développer l'emploi qualifié dans la branche, l'ACEPP d'Ile-de-France mise sur les contrats de professionnalisation que finance la contribution des associations. «*L'adhésion à l'OPCA Habitat-Formation doit nous permettre de monter des dispositifs qualifiants qui préservent cette tradition de parcours, à laquelle nous sommes attachés.*» La formation des bénévoles associatifs constitue un autre enjeu d'importance, en cours de réflexion aujourd'hui.

Construire une relation de complémentarité avec le SNAECSSO

Chacun doit trouver ses marques au sein d'une branche qui s'élargit en accueillant les associations de jeunes enfants. «*L'important consiste à bien articuler nos rôles respectifs, en matière de représentation et d'action. Nous sommes en train de bâtir ensemble des formations pilotes sur l'application de la convention collective.*» Elles seront co-animées par le SNAECSSO et l'ACEPPRIF. «*C'est un exemple de la relation de travail en train de se construire. Une réflexion et un travail identique sur l'appui conseil - notamment en matière de gestion des ressources humaines en direction de nos adhérents - doit maintenant s'engager.*»

4. Les acteurs de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983



4.1 - Le SNAECESO, le syndicat des employeurs de la branche

Le SNAECESO est l'un des acteurs historiques de la branche. Créé en 1971 pour accompagner les premières réflexions sur la professionnalisation du secteur, il est devenu le syndicat représentatif des employeurs de la branche en fédérant les centres sociaux mais aussi d'autres associations, notamment celles accueillant la petite enfance. Aujourd'hui, 900 associations adhèrent au syndicat.

Fidèle à ses origines, le SNAECESO revendique son statut de syndicat représentatif d'employeurs issus de l'économie sociale, c'est-à-dire membres d'associations et d'organismes sans but lucratif, oeuvrant dans le sens de la démocratie, du lien social et de la lutte contre les inégalités.

4.2 - Ses quatre grandes missions

■ Négocier la politique sociale de la branche

Le SNAECESO est le négociateur et le signataire - avec les cinq organisations représentatives des salariés - de la convention collective du 4 juin 1983 qui marque la naissance de la branche. Depuis 20 ans, il a participé à l'élaboration puis à la mise en œuvre de toutes les dispositions conventionnelles qui ont peu à peu donné ses contours et son identité sociale au secteur. Ses représentants ont pris part à quelques uns des grands chantiers dans lesquels se sont investis les partenaires sociaux comme :

- La réduction du temps de travail en 1999
- L'élaboration, en 2002, d'une nouvelle classification des emplois, à travers laquelle les représentants d'employeurs et de salariés ont redéfini les bases du système de rémunération des salariés, désormais fondé sur la valorisation de leurs compétences et de leurs responsabilités.
- La création, en 2005, d'un fonds de financement du dialogue social, destiné à faciliter l'exercice et l'indemnisation des responsabilités syndicales des salariés.

Le SNAECESO participe aux travaux de la Commission Paritaire Nationale de négociation (CPNN) qui discute et négocie les évolutions de la convention collective, l'adapte et la complète chaque année à travers différents avenants. En 2006, neuf nouveaux accords collectifs ont été signés sur les sa-

liaires d'entrée de grille, la valeur du point, les indemnités kilométriques, le contrat de travail à durée indéterminée intermittent...

■ Négocier les orientations de la politique de formation professionnelle

Depuis la création de la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) en 1990, les employeurs du SNAECESO contribuent aux réflexions et aux décisions de la branche en matière de formation continue :

- L'absence de formation initiale au métier d'animateur a conduit les partenaires sociaux à développer un ensemble d'initiatives en faveur de leur **professionnalisation**. Après avoir soutenu un premier programme d'accès au BEATEP, la CPNEF travaille depuis 2006 à la mise en œuvre d'un programme spécifique de formation des animateurs.
- Afin de soutenir les directeurs dans l'exercice de leurs fonctions, les partenaires sociaux ont créé et financent un dispositif destiné à **accompagner les cadres** dans la définition de leur stratégie managériale. 200 d'entre eux en ont bénéficié depuis 2004.
- Depuis 2001, la CPNEF s'appuie sur les travaux de l'**observatoire des emplois et des métiers** qu'elle a créé. Après une première phase d'études consacrées à la connaissance de la branche et de ses salariés, une deuxième phase plus prospective s'ouvre actuellement. Une grande enquête sur le temps partiel a été lancée en 2007 auprès de 1500 salariés de la branche afin d'éclairer les partenaires sociaux sur la dimension choisie ou subie de leur **temps de travail**. Une réflexion commence d'être conduite sur les **contrats aidés**. (Toutes les études sont consultables sur le site : www.cpnef.com)

La politique de formation décidée par les partenaires sociaux s'appuie aujourd'hui sur un réseau de quatorze «chefs de projet régionaux» afin que la politique de la branche conserve un lien étroit avec les orientations définies par les Conseils Régionaux. Elle se concrétise avec le concours financier de l'OPCA Habitat-Formation qui collecte l'ensemble des 6,5 millions d'euros de contributions des associations de la branche.

■ Représenter les employeurs auprès de leurs différents partenaires

L'une des missions du SNAECESO consiste à représenter les intérêts des employeurs aussi bien auprès des représentants des salariés qu'auprès des pouvoirs publics ou qu'auprès d'autres acteurs de l'économie sociale.

Les questions d'emploi et de formation mobilisent en effet un grand nombre d'intervenants, au-delà des seuls partenaires sociaux. Qualifier les personnels, professionnaliser les organisations, développer des politiques d'emploi innovantes suppose de plus en plus souvent de contractualiser avec les régions et avec les services de l'Etat par exemple. Ou de développer de nouveaux partenariats avec les interlocuteurs traditionnels des employeurs, comme les OPCA.

Le SNAECSO tient ce rôle de représentation, d'expression et de défense des intérêts des employeurs de la branche auprès de différents interlocuteurs :

- les organisations syndicales de salariés, dans les instances paritaires auxquelles il participe - CPNEF, CPNN, CPNIC,
- les pouvoirs publics, au sein du Comité supérieur du travail social ou au sein de la sous commission des métiers de l'animation du ministère en charge de la jeunesse et des sports,
- La Fédération des Centres Sociaux de France, l'ACEPP
- les représentants d'autres branches professionnelles : l'Animation, les Foyers de jeunes travailleurs, le secteur sanitaire, social et médico-social...
- l'USGERES, union avec laquelle le SNAECSO milite pour la reconnaissance de la représentativité des employeurs de l'économie sociale. Le SNAECSO y travaille notamment sur le thème de la responsabilité sociale des employeurs.

■ **Accompagner les associations**

Dans un secteur composé pour une large part de petites organisations - 73 % des associations ont moins de 20 salariés -, le SNAECSO contribue à la diffusion d'une culture des relations sociales parmi les dirigeants associatifs, salariés ou bénévoles. Ses services veulent répondre à cette vocation en facilitant l'application de la convention collective comme la compréhension des évolutions du dialogue social dans la branche. A travers ses services, il apporte à ses membres l'expertise dont ceux-ci ne peuvent se doter par leurs seuls moyens.

Pour aider au quotidien ses adhérents dans l'exercice de leur fonction d'employeur, le SNAECSO met à leur disposition :

- **Le Guide Pratique de l'employeur** : outil de référence destiné aux administrateurs et directeurs assurant la fonction employeur dans l'association, ce guide est constitué de fiches thématiques (*droits et obligations de l'employeur, embauche, contrat de travail, charges sociales, congés et absences, modification du contrat de travail, fin du contrat, etc...*). Ce guide est complété par la dernière version de la CCN et de modèles de contrats de travail et de lettres adaptés.
- Une information tout au long de l'année avec « **SNAECSO INFO** » qui présente, tous les deux mois, les positions du SNAECSO, informe sur l'évolution des négociations, explique les accords signés, diffuse les informations sur les évolutions de la réglementation, informe sur les réunions avec les adhérents, etc... Des fiches pratiques l'accompagnent, qui actualisent ou enrichissent le contenu du Guide pratique de l'employeur.
- Le **FLASH-Info** informe, dès signature, les adhérents sur les accords signés.
- **"Les Rencontres du SNAECSO"**, sur la fonction employeur, sont organisées au siège et dans les régions avec les adhérents, administrateurs, directeurs et délégués.
- **Les réunions régionales**, sur demande locale ou sur initiative du SNAECSO.

- **Le site Internet** www.SNAECSO.com créé en 2002.
- **Le Guide Classification**

Pour assurer une réponse personnalisée, en complément des informations diffusées par les outils ci-dessus :

- Le SNAECSO met à disposition de ses adhérents l'expertise :
 - de son service juridique pour répondre aux questions des employeurs sur l'application de la Convention Collective Nationale et du Code du Travail, des nouveaux accords, etc...
 - de son service classification pour répondre aux questions des employeurs sur la classification des emplois et de la rémunération.
- Afin d'accompagner les associations dans l'exercice de la fonction employeur, le SNAECSO propose une offre de formation en lien avec deux organismes de formation à destination des élus et des personnes assurant la gestion du personnel.

4.3 - Le SNAECSO dans son environnement institutionnel

■ **Un partenariat privilégié avec l'ACEPP**

Créée dans les années quatre-vingt, l'ACEPP emploie aujourd'hui 6.400 salariés qui accueillent 30.000 familles et 40.000 enfants. Ses 800 lieux d'accueil proposent de multiples formules et services implantés sur tout le territoire : crèches, haltes-garderies ; garderies périscolaires ; cantines ; ludothèques ; lieux Parents/Enfants ; lieux passerelles ; centres de Loisirs ; relais Assistantes Maternelles ; Maisons des parents, ateliers d'Eveil culturel ; animations et services itinérants...

Depuis leurs premiers contacts il y a dix ans, le SNAECSO et l'ACEPP ont noué un partenariat privilégié qui s'est notamment traduit par la négociation de l'annexe 6, en 2005. Désormais, le SNAECSO - dont les instances se sont ouvertes aux membres des Collectifs Enfants, Parents, Professionnels - les représente dans la négociation de la Convention Collective du 4 juin 1983.

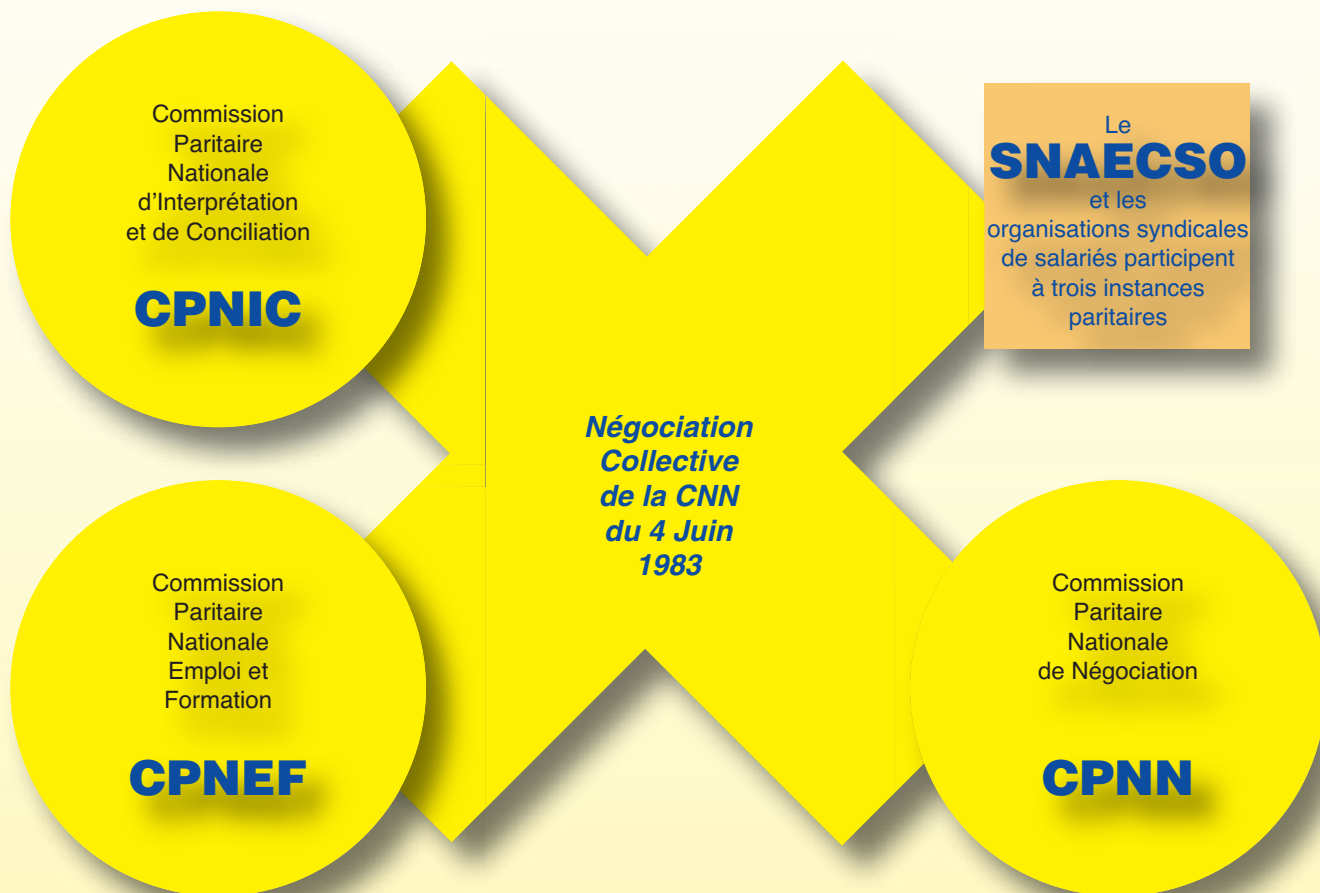
Ce rapprochement trouve de premiers débouchés dans le cadre de l'observatoire des emplois de la branche avec la réalisation à venir d'enquêtes sur les besoins professionnels des animateurs. Il se traduit également par la volonté des partenaires sociaux de fixer les priorités et d'établir les financements nécessaires aux futures actions de professionnalisation des salariés de la petite enfance.

■ **Un partenariat ouvert à tous les acteurs de la petite enfance**

Depuis juillet 2007, la Convention Collective du 4 juin 1983 est la convention de toutes les structures d'accueil de jeunes enfants, au-delà des seuls adhérents de l'ACEPP. Toutes les associations intervenant dans ce champ peuvent bénéficier du soutien du SNAECSO, être représentées ou conseillées par ses membres et prendre part à la dynamique de partenariat institué autour de la mise en œuvre de la convention collective.

■ **Des missions de négociation qui s'exercent dans les instances paritaires**

Les travaux et négociations des partenaires sociaux se déroulent dans trois lieux différents.



La CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) est le lieu du dialogue social en matière d'emploi et de formation, l'endroit où s'élabore la politique de la branche. Elle est composée, à parité, de négociateurs mandatés par le Conseil d'administration du SNAECESO et des représentants des cinq syndicats de salariés signataires de la Convention Collective Nationale : CFDT, CFTC, CGC, CGT et CGT-FO.

La double mission de la CPNEF figure à l'article 4 du préambule de la CCN du 4 juin 1983.

En matière de formation, la CPNEF est particulièrement chargée pour la branche de rechercher, d'étudier et de mettre en oeuvre les moyens pour :

- réaliser une véritable politique d'insertion professionnelle
- assurer le plein emploi des ressources de formation
- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation, des formations en alternance...

En matière d'emploi, la CPNEF est particulièrement chargée pour la branche :

- d'étudier en permanence l'évolution des emplois
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi
- de rechercher les moyens à mettre en oeuvre pour mener une politique d'insertion des jeunes...

La CPNN (Commission Paritaire Nationale de Négociation) est le lieu de dialogue privilégié des partenaires sociaux. Elle

est composée, à parité, de négociateurs mandatés par le Conseil d'administration du SNAECESO et des représentants des cinq syndicats de salariés nationalement représentatifs de la Convention Collective Nationale : CFDT, CFTC, CGC, CGT et CGT-FO.

La CPNN a notamment pour objet (article 2 préambule de la CCN de 1983) de :

- garantir l'application de la CCN
- négocier tout avenant, modification ou ajout à la CCN
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social entre les salariés et employeurs, et du droit syndical
- mettre en oeuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au code du travail
- définir les objectifs de l'emploi et de la formation de la branche mis en oeuvre par la CPNEF

La CPNIC (Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation), de même composition que la CPNN, a pour objet d'interpréter le cas échéant la CCN, à la demande d'un employeur ou d'un salarié.

■ Des relations diversifiées avec les acteurs du champ conventionnel et de l'économie sociale

Le SNAECESO évolue dans un cadre partenarial diversifié, composé aussi bien d'organisations liées à la convention collective du 4 juin 1983 que d'acteurs institutionnels de l'économie sociale et de partenaires professionnels.

Les partenaires du SNAEC SO

Ses partenaires institutionnels

La Fédération
des Centres Sociaux
de France



ACEPP
Association
des Collectifs
Enfants
Parents Professionnels



USGERES
Union de Syndicats et
Groupements
d'Employeurs
Représentatifs dans
l'Economie
Sociale



Ses partenaires liés à la CNN du 4 juin 1983

Chorum
Prévoyance



HABITAT FORMATION
OPCA de la Branche
(Organisme Paritaire
Collecteur Agréé)



Ses partenaires professionnels

Plenita
Assurance responsabilité
des dirigeants
(service aux adhérents)



MACIF
Complémentaire Santé



AIGA
Informatique et gestion

Les partenariats institutionnels

Créé par la **Fédération des Centres sociaux de France** (FCSF), le SNAEC SO entretient une relation régulière avec elle, chaque organisation exerçant des missions distinctes de représentation et d'action en faveur du développement du secteur. Des collaborations ont lieu entre le SNAEC SO et la Fédération des Centres sociaux sur la formation professionnelle, celle des animateurs tout particulièrement.

Le SNAEC SO est membre de l'**USGERES** avec une vingtaine d'autres syndicats employeurs, représentant une douzaine de branches professionnelles de l'économie sociale. Il y milite, avec les autres membres de l'Union, pour une reconnaissance nationale des employeurs issus notamment du monde associatif. Au sein de l'USGERES, le SNAEC SO contribue aux différents travaux conduits sur la formation, l'emploi et la responsabilité sociale des employeurs. Le SNAEC SO s'associe également à la campagne des élections prud'homales en préparation, afin de présenter des listes d'employeurs de l'économie sociale lors du scrutin de 2008.

Les partenariats liés à la convention collective

Les politiques négociées par les partenaires sociaux en matière d'emploi formation se concrétisent grâce notamment à l'accompagnement d'**Habitat-Formation**, l'OPCA de la branche. Celui-ci collecte près de 6,5 millions d'euros auprès des associations et financent ainsi l'ensemble des actions relevant de leurs plans de formation ou de leurs initiatives en matière de professionnalisation. Les relations de coopération avec Habitat-formation sont d'autant plus étroites que

différents dossiers mobilisent actuellement les partenaires sociaux : l'intégration des associations d'accueil de jeunes enfants mais aussi la hauteur de financement des dispositifs de professionnalisation ou la prise en charge des actions d'analyse des pratiques professionnelles.

Autre intervenant lié au choix des partenaires sociaux, **Chorum** est l'interlocuteur des associations en matière de prévoyance et le gestionnaire des sommes collectées à ce titre auprès d'elles.

Les partenariats professionnels

Soucieux de s'inscrire dans une logique de services utiles à ses adhérents, le SNAEC SO leur propose, depuis 2005, des dispositifs d'assurance en matière de gestion et de santé. Le SNAEC SO en a négocié les conditions de mise en œuvre avec deux acteurs du secteur, Plénita et la Macif.

Lexique



■ **Accord atypique** : Accord conclu entre l'employeur et les salariés ou leurs représentants (*hors délégué syndical*). Les accords atypiques ont la même valeur qu'un engagement unilatéral de l'employeur. Le statut collectif de l'ACEPP est un accord atypique.

■ **Accord collectif** : Accord signé entre les partenaires sociaux. L'accord collectif, contrairement à la convention collective, ne traite qu'un sujet précis relatif aux conditions de travail et d'emploi.

■ **Branche professionnelle** : C'est l'ensemble des entreprises regroupées au sein d'une même Convention Collective, dans un territoire délimité et pour une activité donnée.

■ **Bulletin de paie** : Document devant être remis par l'employeur lors du paiement de la rémunération aux salariés. Le bulletin de paie n'est soumis à aucun formalisme particulier, mais doit néanmoins comporter un certain nombre de mentions légales obligatoires : nom et adresse de l'employeur, mention de la convention collective applicable, nom et emploi du salarié...

■ **Cadre** : le statut cadre est déterminé en raison de la formation reçue, de l'exercice d'un commandement ou de la rémunération perçue. Ainsi, par exemple, les emplois repères de « Directeur » et de « Cadre fédéral » ont un statut cadre ; les emplois rattachés aux emplois repères d' « Assistant de direction », de « Comptable » ou de « Coordinateur » ont un statut cadre en fonction de niveaux minima requis dans les critères formation, complexité et autonomie. Le chapitre XI de la CCN du 4 juin 1983 prévoit des dispositions spéciales pour les cadres.

■ **Classification des emplois** : Démarche par laquelle l'ensemble des fonctions exercées par les salariés sont évaluées et positionnées selon une grille de critères définis par les partenaires sociaux. La CCN du 4 juin 1983 a défini 8 critères : formation requise, complexité de l'emploi, autonomie, responsabilités financières, responsabilités humaines, responsabilités de la sécurité et des moyens, incidence sur le projet de l'association, dimension relationnelle.

■ **Contrat de travail** : Il y a contrat de travail quand une personne se met au service d'une autre, sous sa direction et sa subordination, moyennant un salaire.

■ **Délégué du personnel** : Le délégué du personnel est institué dans les associations comprenant plus de 10 salariés. Le ou les délégués du personnel sont principalement chargés de présenter au chef d'entreprise toutes les réclamations individuelles ou collectives qui portent sur les salaires.

■ **Délégué syndical** : Il s'agit d'un salarié qui est le représentant d'une organisation syndicale dans l'entreprise. Les délégués syndicaux ont une fonction de représentation et de défense du personnel syndiqué et des intérêts collectifs. Ils disposent pour ce faire de moyens d'action particuliers comme la possibilité de s'absenter de leur poste de travail, de se déplacer dans l'entreprise et même de sortir de l'entreprise pendant les heures de délégation. Les délégués syndicaux disposent d'un statut de protection.

■ **Dialogue social** : Toute forme de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. L'objectif principal du dialogue social est de favoriser le consensus et la participation dé-

mocratique des principales parties prenantes impliquées dans le monde du travail. Dans notre branche, les principales structures du dialogue social sont la CPNN, la CPNEF et la CPNIC.

■ **Dénonciation d'un usage ou d'un acte unilatéral de l'employeur** : Procédure visant à supprimer un avantage dont les salariés bénéficiaient jusque là par la seule volonté de l'employeur. L'employeur doit notamment procéder à l'information individuelle de tous les salariés concernés et respecter un délai de prévenance suffisant.

■ **Effectifs** : Nombre de salariés effectivement employés par l'association. La détermination de l'effectif exact revêt une importance particulière puisque certains seuils sont générateurs de droits et d'obligations (exemple : au dessus de 50 salarié, une entreprise doit avoir un CE...)

L'article L620-10 du code du travail prévoit que les salariés suivants sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents :

- Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée
- Salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent
- Travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires

Attention cependant en application de l'article 1^{er} du chapitre II de notre convention collective et concernant les élections des délégués du personnel : les salariés à temps partiel, lorsque leur temps de travail est égal ou supérieur au mi-temps conventionnel (*soit à partir de 17,5 h/semaine ou de la moitié de la durée hebdomadaire applicable dans la structure*) comptent pour une unité.

■ **Engagement unilatéral de l'employeur** : Décision de l'employeur d'instaurer une règle, un avantage, une prime... L'engagement unilatéral doit résulter d'une volonté explicite de l'employeur. Il est obligatoire jusqu'à ce qu'il soit dénoncé. La procédure de dénonciation de l'engagement unilatéral de l'employeur est identique à celle de l'usage.

■ **Etablissements relevant de l'article R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique** : Il s'agit d'établissements à caractère social qui reçoivent des enfants dont l'état de santé ne nécessite pas de soins médicaux particuliers et qui relèvent de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles. Les établissements et les services d'accueil veillent à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants qui leur sont confiés, ainsi qu'à leur développement. Ils comprennent les établissements assurant l'accueil collectif non permanent d'enfants et les services assurant l'accueil familial non permanent d'enfants au domicile d'assistantes maternelles (crèches familiales) et les établissements d'accueil collectif qui reçoivent exclusivement des enfants âgés de plus de deux ans non scolarisés ou scolarisés à temps partiel (jardins d'enfants).

■ **Extension d'une Convention collective ou d'un accord collectif** : Procédure par laquelle une convention ou un accord collectif devient obligatoire pour toutes les entreprises entrant dans son champ d'application. L'extension est prononcée par arrêté du ministre du travail.

■ **Heures pour recherche d'emploi** : Temps payé lorsqu'il s'agit d'un licenciement et non payé lorsqu'il s'agit d'une démission, accordé au salarié licencié et démissionnaire par la convention collective.

Le salarié non cadre dispose, pendant la période de délai congé de deux heures par jour de travail ou d'une journée entière par semaine pour la recherche d'emploi. Les cadres bénéficient de 50 heures par mois.

■ **Jour ouvré** : Jour travaillé dans l'association. Si l'association fonctionne du lundi au vendredi, on compte donc cinq jours ouvrés par semaine. L'article 1.1 chapitre VI de la CCN de 1983 prévoit que le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés.

■ **Modification du contrat de travail** : Modification touchant l'un des éléments essentiels du contrat de travail ; qui sont la durée du travail, la rémunération, la qualification professionnelle et le lieu de travail. La modification du contrat de travail suppose le respect d'une procédure particulière.

■ **Prévoyance** : Garantie destinée à assurer un complément d'indemnisation au salarié en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité. L'accord paritaire du 5 février 2004 institue un régime de prévoyance obligatoire pour toutes les associations visées par le champ d'application de la CCN du 4 juin 1983.

■ **Syndicats** : La liberté syndicale a été reconnue en France par la loi dite Waldeck-Rousseau de 1884. Un syndicat est une association de personnes dont le but est de défendre les droits et les intérêts sociaux, économiques et professionnels de ses adhérents. En droit du travail, il existe des syndicats d'employeurs et des syndicats de salariés. Les syndicats assurent la défense des intérêts de leurs adhérents (employeurs ou salariés), au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. Les syndicats sont aussi des acteurs du dialogue social entre l'État, les employeurs et les salariés.

Annexes



LETTRE D'INFORMATION DE L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 4 JUIN 1983

Lettre recommandée avec AR

M.....
(adresse du salarié)

A....., le.....

M.....,

Nous vous informons par la présente que la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983 (*avec des dérogations temporaires partielles ou totales prévues par l'annexe 6*) s'applique à notre association depuis le 7 juillet 2007 (*par arrêté d'extension de l'annexe 6 rendu le 22 juin 2007 et publié au Journal Officiel le 5 juillet 2007*).

Afin de se conformer aux dispositions de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983, vous trouverez ci-joint un avenant à votre contrat de travail que nous vous demandons de nous remettre rapidement.

Nous vous prions de recevoir, M....., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

AVENANT (DEFINITIF) AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre l'association dont le siège social est situé, représentée par M..... agissant en qualité de d'une part,

Et

M..... né le immatriculé à la Sécurité Sociale sous le numéro et demeurant
D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

L'article relatif à du contrat de travail de M..... en date du est remplacé par les dispositions suivantes :

ARTICLE (*Préciser l'intitulé de l'article*)
Préciser les nouvelles dispositions

Les autres dispositions du contrat de travail restent inchangées.

Le présent avenant prend effet à compter du

Fait à, le.....

En deux exemplaires originaux pour chacune des parties.

Pour l'association Signature du salarié

M..... M.....

Signature
Précédée de la mention manuscrite
« Lu et approuvé, bon pour accord »



S'informer sur le SNAEC SO : www.snaecso.com

Contacteur le SNAEC SO : 01 58 46 13 40

18/22, avenue Eugène Thomas

94276 Le Kremlin-Bicêtre

Ce document est une publication du SNAEC SO
Responsable de la publication : Céline Durand , Déléguée générale
Conception et rédaction : Blandine Alexandre , Marie-Sophie Cilla , Marie Guillon,
Virginie Pimentel, Aurélie Rossi, ALPage communication
Maquette : Quat'Quatre
Impression : Accent'tonic - Impression sur papier recyclé