

AVENANT
ANNEXE I.- Classifications et salaires Avenant n° 46 du 2 juillet 1998

1.1. Choix du groupe de classification

Le groupe de classification est déterminé en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié, en utilisant les définitions et critères, ainsi que les exemples d'emplois donnés dans cette annexe.

La mention de ce groupe ou du niveau pour les salariés relevant de l'article 1.4 figurera au contrat de travail et sur les fiches de paie.

1.2. Polyvalence de tâches

En cas de polyvalence de tâches, c'est-à-dire lorsque le salarié est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des groupes différents, le classement dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée est retenue.

Cette disposition entre en vigueur lorsque les tâches relatives au groupe le plus élevé dépassent 20 % du temps de travail hebdomadaire.

1.3. Fonctions exercées à titre exceptionnel

En cas de fonctions exercées à titre exceptionnel (c'est-à-dire non prévu au contrat de travail) pour une durée supérieure ou égale à 1 semaine, le salarié qui est amené à occuper un poste de classification supérieure pendant toute cette période perçoit une prime égale à la différence de rémunération correspondant aux 2 groupes concernés.

1.4. Grille spécifique (1) (2)

- Modifié par Temps partiel - art. 1er (VNE)
- Modifié par Temps partiel - art. 2 (VNE)
- Modifié par Temps partiel - art. 3 (VNE)
- Modifié par Temps partiel - art. 4 (VNE)

Les salariés qui exercent leur activité dans les conditions cumulatives suivantes relèvent de la grille et des dispositions salariales définies dans le présent article :

- fonctionnement correspondant au calendrier scolaire de l'année en cours ;
- activités en ateliers, cours individuels ou collectifs avec (en règle générale) un groupe identique pendant tout le cycle.

La classification des salariés relevant de la grille spécifique est définie par les articles suivants, dans le respect des règles générales de l'article 1.1 de la présente annexe.

1.4.1. Les salariés reçoivent la qualification de professeur s'il existe des cours et des modalités d'évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un programme permettant de

mesurer leur progression et de passer d'un niveau à un autre.

Dans tous les autres cas, ils reçoivent la qualification d'animateur technicien.

1.4.2. (supprimé)

1.4.3. La rémunération définie ci-dessous est due, pour chaque mois, dès que le salarié effectue l'horaire de service contractuel pendant les semaines de fonctionnement de l'activité. L'horaire défini est considéré comme le temps plein légal, compte tenu des heures de préparation et de suivi. C'est donc le prorata du temps plein légal qui devra figurer sur les fiches de paie en fonction de l'horaire de service.

Animateurs techniciens : niveau 1, indice 245, horaire de service correspondant au temps plein légal : 26 heures

Professeurs : niveau 2, indice 255, horaire de service correspondant au temps plein légal : 24 heures.

Conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il est prévu la dérogation suivante quant à la durée minimale hebdomadaire de travail pour les salariés à temps partiel relevant du statut spécifique des animateurs techniciens et professeurs :

L'horaire minimal hebdomadaire de service (temps passé en face à face avec le public) pour les animateurs techniciens et professeurs est de 2 heures pour tout nouveau contrat signé après signature de cet avenant no 148. Pour les contrats en cours, cette durée minimale obligatoire est applicable à compter du 1er octobre 2014.

Cette disposition ne concerne pas les salariés étudiants de moins de 26 ans, pour lesquels aucun horaire minimal n'est fixé.

Quel que soit l'horaire de service, la répartition de l'horaire des salariés à temps partiel de la présente grille doit être organisée, dans la mesure du possible, de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

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

1.4.4. Au salaire défini ci-dessus s'ajoute une prime d'ancienneté attribuée suivant les conditions des articles 1.7.2 à 1.7.5 de la présente annexe. Cette prime est versée proportionnellement au rapport entre l'horaire de service du salarié et l'horaire de service temps plein tel que défini à l'article 1.4.3 de l'annexe I.

1.4.5. Le contrat de travail d'un salarié relevant de la grille spécifique doit comporter l'indication du nombre maximum de semaines de fonctionnement.

1.4.6. Les salariés relevant de la grille spécifique bénéficient de 5 semaines de congés payés par cycle de référence dès l'année de l'embauche.

Pour ces salariés, le cycle de référence pour les congés payés est constitué par l'année scolaire, du 1er septembre N au 31 août N + 1 ou du 1er octobre N au 30 septembre N + 1.

Le contrat de travail doit prévoir les périodes de congés payés dont au moins 2 semaines consécutives dans la période légale.

1.4.7. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L. 3123-17 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 7 jours calendaires avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 25 %.

1.4.8. Complément d'heures

Pour les cas où les dispositions de l'article 1.4.7 de la présente annexe ci-dessus seraient inapplicables, il sera possible d'avoir recours au complément d'heures :

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

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

- cas prévus, hors remplacement, pour le recours au contrat à durée déterminée par le code du travail (saisonnier, usage, accroissement temporaire d'activité). Pour ces cas, le recours est limité, globalement, à quatre fois par an, avec pour chaque recours un plafond de 2 semaines consécutives maximal ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent, quel que soit le motif de l'absence.

Pour ce cas, aucune limite en nombre d'avenants n'est fixée.

Dans le cadre du complément d'heures, il n'est pas fait application de l'article 1.4.7 de la présente annexe et la durée totale de travail peut atteindre la durée légale. Il est également possible de demander d'effectuer des heures supplémentaires.

L'avenant proposé devra indiquer :

- les motifs de cet avenant (accroissement temporaire d'activité, usage, saisonnier, remplacement d'un salarié temporairement absent) ;
- en cas de remplacement, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la convention collective de l'animation ;
- la durée de l'avenant ;
- l'horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition de l'horaire durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- le lieu d'établissement de l'activité.

Toutes les heures effectuées dans le cadre de ce complément d'heures seront majorées de 25 %.

Au cas où l'avenant porte la durée à un temps plein légal, les heures travaillées au-delà du temps plein sont récupérées ou rémunérées conformément à l'article 5.4.1 de la convention collective de l'animation.

1.4.9. Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel de la grille spécifique ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (art. 1.4.7 et 1.4.8 de la présente annexe) correspondant à leur emploi et/ ou qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

Hors le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 1.4.7 de la présente annexe, le refus par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % de l'horaire contractuel ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire.

(1) Voir protocole d'accord du 2 juillet 1998.

(2) Avis de la commission d'interprétation du 9 avril 1999 (étendu par arrêté du 16 mars 2000) :

Lorsqu'un salarié relevant de l'article 1.4 de l'annexe I de la convention collective de l'animation est amené à exécuter une activité en dehors des périodes de travail inscrites au contrat de travail, l'application de cet article ne peut pas être remise en cause.

Un avenant au contrat de travail précisant les conditions d'exécution (heures de préparation...) devra être signé.

1.5. Grille de classification

- Modifié par Classification - art. 1 (VNE)
- Modifié par Classification - art. 2 (VNE)

GROUPE	COEFFICIENT	DÉFINITION	CRITÈRES DE CLASSIFICATION
A	245	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation de courte durée à l'emploi (de l'ordre d'une journée).	La responsabilité est limitée. Le travail s'effectue sous le contrôle direct d'un autre salarié.
B	255	L'emploi requiert des connaissances techniques simples. Sous la subordination d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire.	L'autonomie est limitée dans la mise en oeuvre des tâches prescrites. Le salarié ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. L'emploi ne peut comporter la responsabilité ni la programmation d'autres salariés. Il peut gérer une caisse d'avance.
C	280 (si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie d'au moins 10 points complémentaires)	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par une technicité supérieure et une plus grande autonomie laissée à l'exécutant dans le choix des moyens qu'il met en oeuvre.	Le salarié peut exercer un rôle de conseil et de coordination d'autres salariés, mais il n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut être responsable du budget prescrit d'une opération.

			<p>Le salarié est autonome dans la mise en oeuvre des moyens nécessaires à l'exécution de son travail.</p> <p>Le contrôle du travail ne s'exerce qu'au terme d'un délai prescrit.</p>
D	300	Prise en charge d'un ensemble de tâches, d'une équipe ou d'une fonction impliquant une conception des moyens et une bonne maîtrise de la technicité requise par le ou les domaines d'intervention.	<p>Le salarié peut participer à l'élaboration des directives et des procédures de l'équipe ou de la fonction dont il a la charge.</p> <p>Il peut planifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un programme d'activité.</p> <p>Il peut participer à des procédures de recrutement, mais ne peut avoir une délégation de responsabilité dans l'embauche du personnel.</p> <p>Sa responsabilité est limitée à l'exécution d'un budget prescrit pour un ensemble d'opérations.</p> <p>Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre avec une assez large autonomie.</p>
E	350	L'emploi implique : - soit la responsabilité	Le salarié peut être responsable de manière permanente

		<p>d'une mission par délégation, requérant une conception des moyens ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit la responsabilité d'un service ; - soit la gestion d'un équipement (immobilier) de petite taille. 	<p>d'une équipe. Il définit le programme de travail de l'équipe ou du service et conduit son exécution.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité de l'exécution d'un budget de service ou d'équipement.</p> <p>Il peut bénéficier d'une délégation de responsabilité dans la procédure de recrutement.</p> <p>Il peut porter tout ou partie du projet à l'extérieur dans le cadre de ses missions.</p> <p>Son autonomie repose sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation sous un contrôle régulier du directeur ou d'un responsable hiérarchique.</p>
F	375		<p>Le salarié remplissant les critères de classification du groupe E et exerçant ses fonctions dans les conditions suivantes appartient au groupe F (deux conditions minimum) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dispose d'une large autonomie avec un contrôle a posteriori sur les objectifs assignés ; - participe à l'élaboration du

			<p>budget global de l'équipement ou du service ;</p> <p>- dispose d'un mandat écrit pour représenter l'association à l'extérieur avec capacité d'engagement limitée.</p>
G	400	<p>Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité.</p> <p>L'autonomie laissée au salarié implique que le contrôle s'appuie notamment sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.</p>	<p>Le salarié cadre assume la responsabilité de la mise en oeuvre des orientations ou des objectifs définis par les instances statutaires de l'entreprise.</p> <p>Il engage sa responsabilité sur les prévisions et les décisions qu'il est amené à prendre et sur les prévisions qu'il est amené à formuler dans le cadre de sa mission.</p> <p>Il rend compte soit à la direction générale, soit aux instances statutaires.</p>
H	450		<p>Il convient pour différencier ces deux groupes de mettre en oeuvre une approche multicritères qui croise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le champ d'intervention ; - le domaine de responsabilités plus ou moins étendu ; - l'importance stratégique du domaine de responsabilité ;

			- la taille de l'équipement ou de l'établissement selon les critères d'effectif salariés, de montants budgétaires.
I		Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.	

1.5.1 Tout salarié en poste à la date d'extension du présent avenant et classé au groupe 7 à cette même date sera classé au groupe G de la grille de l'article 1. 5 au titre des avantages individuels acquis.

1.6. Définition des catégories

· Créé par Classification - art. 3 (VNE)
Ouvriers et employés : groupes A et B.

Techniciens, agents de maîtrise : groupes C, D, E ; niveaux 1 et 2.

Agents de maîtrise assimilés cadres : groupe F.

Cadres : groupes G, H, I.

1.7. Salaires

· Modifié par Modification de l'avenant n° 127 (annexe I clas... - art. 1 (VNE)

1.7.1. Le salaire minimum conventionnel est défini de la manière suivante : il résulte du produit du coefficient affecté à chaque groupe ou niveau par la valeur du point fixée par les partenaires sociaux.

Il est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

Pour les salariés des groupes A à H, ainsi que pour les niveaux 1 et 2, le salaire conventionnel doit figurer, au prorata du temps de travail rapporté au temps plein, sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Concernant les salariés des niveaux 1 et 2 et A, lorsque la mise en oeuvre de l'alinéa précédent entraîne une modification essentielle de la structure de la paie, le salarié devra donner son accord en signant un avenant à son contrat de travail. A défaut d'accord, la structure antérieure du bulletin de paie sera conservée.

1.7.2. Tous les salariés bénéficient de points supplémentaires liés à l'ancienneté.

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d'embauche. Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté court à partir du premier jour du contrat à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté de 4 points après 24 mois. Cette prime est augmentée de 4 points après chaque période de 24 mois.

1.7.3. (supprimé)

1.7.4. (supprimé)

1.7.5. Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dans la limite de 40 points, sera

prise en compte immédiatement sur présentation de pièces justificatives (fiches de paie ou certificat de travail) selon les modalités suivantes :

Ancienneté de branche

Les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenu donnera lieu à une prime mensuelle.

Cette prime sera égale à 2 points par année entière.

Ancienneté dans l'économie sociale (associations, mutuelles et coopératives ...)

Les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenu donnera lieu à une prime mensuelle.

Cette prime sera égale à 1 point par année entière.

Ces 2 lignes peuvent figurer sur une même ligne du bulletin de salaire.

1.7.6. Déroulement de carrière

Le déroulement de carrière a pour objet d'assurer une évolution minimale de la rémunération de chaque salarié par tranches d'années.

1.7.6.1. Entrée en vigueur.

Le système du déroulement de carrière débute au 1er janvier 2003 pour tous les salariés embauchés avant cette date, et au premier jour du mois civil de l'embauche pour tous les salariés embauchés après cette date.

1.7.6.2. Date du premier contrôle.

Le premier contrôle du nombre de points de déroulement de carrière devra être réalisé le 1er janvier 2010 pour les salariés embauchés avant le 1er janvier 2006.

1.7.6.3. Mise en œuvre du contrôle.

Pour effectuer ce contrôle, l'employeur devra réaliser pour chaque salarié la soustraction suivante aux échéances fixées par le tableau ci-après.

Salaire brut total - (Salaire conventionnel tel que défini à l'article 1.7.1 + dispositifs d'ancienneté conventionnels tels que définis aux articles 1.7.2 et 1.7.5)

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

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

Le montant ainsi déterminé par le nombre de points est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

1.7.6.4. Modalités d'attribution des points.

Dans chaque entreprise, les modalités d'attribution des points de déroulement de carrière doivent être inscrites à l'ordre du jour de la négociation annuelle des salaires. En l'absence de délégué syndical, les institutions représentatives du personnel seront consultées ou informées selon l'instance présente dans l'entreprise.

Dans tous les cas, chacun des salariés doit être informé des modalités d'attribution des

points de déroulement de carrière.

Le déroulement de carrière peut prendre en compte les situations, les sujétions et les responsabilités particulières.

1.8. Exemples d'emplois et formations

- Créé par Avenant n° 46 1998-07-02 en vigueur le 1er septembre 1998 BO conventions collectives 98-33 étendu par arrêté du 13 octobre 1998 JORF 22 octobre 1998

1.8.1 Généralités

Les emplois ci-dessous sont cités à titre d'exemple. Les définitions et critères de la grille de l'article 1.5 permettront de préciser le groupe. Ces exemples doivent servir à classer, par analogie, tout autre emploi.

Le même exemple d'emploi peut être cité dans plusieurs groupes. La différenciation se fera par référence à la grille de définitions de l'article 1.5 ci-dessus.

Les diplômes ou certifications ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne peuvent pas servir à la classification des salariés. Toutefois, il est rappelé que certaines activités sont réglementées par l'État et peuvent exiger la possession d'un diplôme particulier.

Les salariés seront classés au groupe correspondant à la réalité du poste et de la mission selon les définitions et critères donnés dans le tableau de l'article 1.5.

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

1.8.2. Exemples d'emplois

Groupe 2	Agent administratif, agent d'accueil, aide de cuisine, agent de maintenance, agent de service, agent de surveillance ou de sécurité, agent technique d'entretien, employé de restauration, standardiste, surveillant post et périscolaire...
Groupe 3	Agent d'accueil et d'information, agent d'accueil et de vente, secrétaire, agent de maintenance et de gardiennage, aide bibliothécaire, aide documentaliste, aide éducateur, animateur périscolaire, auxiliaire de puériculture, commis de cuisine, machiniste, opérateur projectionniste...
Groupe 4	Animateur, animateur ou éducateur sportif, comptable, cuisinier, documentaliste, éducateur sportif, garde-animateur (environnement), guide accompagnateur, guide, informateur jeunesse, secrétaire, secrétaire comptable, technicien spectacle...
Groupe 5	Animateur, bibliothécaire, chargé d'études environnement, chef de cuisine, comptable, économiste, conseiller familial ou professionnel, directeur CLSH, documentaliste, éducateur sportif, entraîneur sportif, formateur, guide, guide accompagnateur, informateur jeunesse, intendant, régisseur, secrétaire comptable, secrétaire de direction, secrétaire

	principale...
Groupe 6	Adjoint de direction, bibliothécaire, chargé d'études ou de mission chef comptable, conservateur, conseiller familial ou professionnel, documentaliste-bibliothécaire, entraîneur sportif, guide, guide accompagnateur, intendant, régisseur, secrétaire de direction, responsable d'équipement, responsable de formation, responsable de service ou de secteur...
Groupes 7-8	Conservateur, directeur administratif et financier, directeur d'association, directeur d'équipement, directeur de service...

1.8.3. Principales certifications spécifiques à la branche

Le tableau ci-dessous indique pour les principaux diplômes du champ de l'animation les niveaux auxquels ils se situent (niveau IV à II).

Il est rappelé que ce n'est pas le diplôme en soi qui conduit à un niveau de classification, mais bien le type d'emploi que ces diplômes permettent d'exercer.

NIVEAU	CERTIFICATIONS
IV	BEATEP ou BP JEPS
	BEES 1er degré
	CQP animateur 1er degré
III	Educateur jeunes enfants, diplômés d'Etat
	d'éducateur spécialisé
	DEFA
	DE danse ou musique, DUMI musique
	DEUST
	DUFA
	DUT/BTS carrières sociales option animation
II	BEES 2e degré
	DE-DPAD
	Licence professionnelle d'animation
	CA danse ou musique