

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

IDCC : 1518. – **ANIMATION**  
**(13<sup>e</sup> édition. – Février 2005)**

**AVENANT N° 87 DU 2 MARS 2005**  
**RELATIF AUX CLASSIFICATIONS**

NOR : *ASET0550442M*  
IDCC : 1518

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 1.1 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

**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.

**Article 2**

L'article 1.2 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

**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.

### **Article 3**

L'article 1.3 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

#### **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 une 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.

### **Article 4**

L'article 1.4.1 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

1.4.1. Lorsque les salariés exercent leur activité dans les conditions ci-dessous, ils reçoivent la qualification de professeur :

- existence de modalités d'évaluation des acquis des élèves qui s'appuient sur des programmes ou des contenus définis permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à l'autre ;
- possession d'un titre ou diplôme ou équivalent reconnu permettant l'enseignement dans la discipline considérée.

La première condition est déterminante pour l'attribution de la qualification de professeur.

### **Article 5**

L'article 1.4.2 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

1.4.2. Lorsque les salariés exercent leur activité dans les conditions définies ci-dessous, ils reçoivent la qualification d'animateur technicien :

- animation d'une activité ou encadrement d'une discipline sans évaluation des acquis des participants permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à un autre ;
- possession d'un titre ou diplôme ou équivalent reconnu et/ou une expérience professionnelle permettant l'animation de l'activité ou l'encadrement dans la discipline considérée.

La première condition est déterminante pour l'attribution de la qualification de professeur.

## Article 6

L'article 1.5 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

### Grille de classifications

GROUPE	COEFFICIENT	DÉFINITION	CRITÈRE DE CLASSIFICATION
2	228	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.
3	251	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 œuvre 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.
4	280 (Si le poste comporte ordinairement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie d'au moins 10 points supplémentaires).	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 œuvre.	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 de l'exécution d'un budget prescrit d'une opération. Le salarié est autonome dans la mise en œuvre des moyens nécessaires à l'exécution de son travail. Le contrôle du travail ne s'exerce qu'au terme d'un délai prescrit.

GROUPE	COEFFICIENT	DÉFINITION	CRITÈRE DE CLASSIFICATION
5	300	<p>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) domaine(s) d'intervention.</p>	<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.  Il peut planifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un programme d'activité.  Il peut participer à des procédures de recrutement mais ne peut avoir une délégation de responsabilité dans l'embauche du personnel.  Sa responsabilité est limitée à l'exécution d'un budget prescrit pour un ensemble d'opérations ou d'un petit équipement.  Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre avec une assez large autonomie.</p>
6	350	<p>L'emploi implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit la responsabilité d'une mission par délégation, requérant une conception des moyens et une assez large autonomie.</li> <li>- soit la responsabilité d'un service.</li> <li>- soit la gestion d'un équipement de petite taille.</li> </ul>	<p>Le salarié peut être responsable de manière permanente d'une équipe.  Il peut définir le programme de travail de l'équipe ou du service et conduire son exécution.  Il peut avoir la responsabilité de l'exécution d'un budget de service ou d'équipement.  Il peut bénéficier d'une délégation de responsabilité dans une procédure d'embauche.  Il peut représenter l'association à l'extérieur avec une délégation portant sur un mandat défini.  Son autonomie repose sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation sous un contrôle régulier du directeur ou d'un responsable hiérarchique.  Le contrôle s'exerce a posteriori sur les objectifs assignés (au service, à la mission...).</p>

GROUPE	COEFFICIENT	DÉFINITION	CRITÈRE DE CLASSIFICATION
7 et 8	<p>Groupe 7 : 400</p> <p>Groupe 8 : 450</p>	<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 œuvre 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> <p>Il convient pour différencier ces 2 groupes de mettre en œuvre une approche multicritères qui croise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le champ d'intervention,</li> <li>- le domaine de responsabilité plus ou moins étendu,</li> <li>- l'importance stratégique du domaine de responsabilité,</li> <li>- la taille de l'équipement ou de l'établissement selon les critères d'effectif salariés, de montants budgétaires...</li> </ul>
9	500	Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.	

## Article 7

L'article 1.6 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

### 1.6. Définition des catégories

Employés : groupes 2 et 3.

Techniciens, agents de maîtrise : groupes 4, 5 et 6 ; niveaux A et B.

Cadres : groupes 7, 8 et 9.

## Article 8

L'article 1.7.1 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

### 1.7.1. Salaires.

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.

Dans le respect des dispositions conventionnelles ci-dessus, l'employeur peut mettre en place le système de rémunération qui lui convient.

## Article 9

L'article 1.8 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

### 1.8. Exemples d'emplois et formations

#### 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 1 <sup>er</sup> degré
	CQP animateur 1 <sup>er</sup> degré

NIVEAU	CERTIFICATIONS
III	Educateur jeunes enfants, diplômes d'Etat d'éducateur spécialisé
	DEFA
	DE danse ou musique, DUMI musique
	DEUST
	DUFA
	DUT/BTS carrières sociales option animation
II	BEES 2 <sup>e</sup> degré
	DE-DPAD
	Licence professionnelle d'animation
	CA danse ou musique

### Article 10

Le présent avenant s'impose aux établissements, entreprises qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

### Article 11

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 2 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisation patronale :

CNEA.

#### Syndicats de salariés :

CGT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.