

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 202 du 20 septembre 2023
relatif au temps partiel
pour les salariés relevant de la grille dite « spécifique »

NOR : ASET2351220M

IDCC : 1518

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé qu'en matière de durée de travail, si la loi prévoit bien une durée minimale de travail fixée à 24 heures par semaine, elle prévoit également des dérogations à ce principe afin de tenir compte de certaines situations bien spécifiques soit liée à la situation du salarié, soit lié à un secteur bien particulier ou encore soit liées aux activités de l'entreprise. Au sein de la branche ÉCLAT, le temps partiel est structurel du fait des activités des structures relevant de la branche, ce qui est confirmé lors de chaque étude temps partiel menée par des cabinets experts. C'est en tenant compte de cette situation réelle, que la branche a souhaité se saisir de la dérogation légale prévue par le législateur en concluant un accord de branche qui déroge à la durée minimale et ce sous réserve de son extension.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont conclu le 20 décembre 2017, l'avenant n° 163 relatif aux temps partiel et l'avenant n° 164 relatif à la grille spécifique, tous deux pour une durée de quatre ans. Ces deux avenants prévoient notamment des dérogations aux 24 heures de travail hebdomadaires minimales pour certains salariés relevant de la grille générale de la classification et pour ceux relevant de la grille dite spécifique.

Ces avenants avaient été prorogés par un avenant le 14 juin 2021 le temps de mener une étude quantitative et qualitative sur la mise en œuvre de ces textes. Ce bilan a été réalisé par

un cabinet spécialisé dont le rapport final a été communiqué aux partenaires sociaux à la fin de second semestre 2023.

Cette étude confirme que près de 40 % des salariés de la branche sont en situation de temps partiel. Dans deux cas sur trois, ce recours structurellement élevé au temps partiel s'explique par les caractéristiques des activités. Ainsi, dans les loisirs éducatifs, culturels et sportifs, qui regroupent plus de la moitié des employeurs de la branche, près de 80 % des postes (y compris « annexes ») sont à temps partiel, et 64 % dans les structures comptant moins de 5 ETP salariés. Implantées sur des bassins de vie locaux, les structures proposent ainsi des activités pour lesquelles le modèle de l'emploi à temps plein est rendu difficilement applicable non seulement par la nature de la demande qui leur est adressée, marquée par des contenus hétérogènes et des plannings fractionnés, mais aussi par une dépendance fréquente à des contraintes externes (activités organisées sur les temps périscolaires, contraintes liées aux locaux ou au financement des postes...) et de faibles synergies de compétences entre des activités spécialisées.

À l'inverse, et cela constitue une spécificité dans la branche, le temps partiel motivé par des raisons familiales ou de santé apparaît minoritaire (30 % des salariés).

Ces emplois à temps partiel sont plus souvent occupés par des femmes (68 % à temps partiel) et des salariés jeunes (60 % parmi les 18-24 ans), avec des intensités d'emploi souvent inférieures à 24 heures hebdomadaires (18,4 heures en moyenne) et des emplois du temps parfois morcelés (16 % connaissent au moins deux coupures dans la journée, 21 % se déplacent entre plusieurs lieux de travail). Lorsque l'intensité d'emploi est en-deçà d'un mi-temps, nombreux sont les salariés qui complètent avec un ou plusieurs autres emplois (40 %).

À l'inverse, environ 30 % des salariés à temps partiel admettent des raisons familiales ou de santé, plus souvent dans les métiers du support administratif. Ces salariés interviennent sur des intensités d'emploi plus élevées (24,4 heures en moyenne) et n'ont qu'un seul emploi.

De manière symptomatique, six des dix premiers métiers les plus concernés par la diffusion du temps partiel sont des métiers de l'animation, avec un taux de temps partiel qui dépasse souvent les 50 % : professeurs d'art et animateurs périscolaires (88 %), formateurs (84 %), animateur socioculturel et de loisirs (47 %).

Concernant plus spécifiquement les salariés relevant de la grille dite spécifique, il est rappelé que les partenaires sociaux ont signé en 1998 l'avenant n° 46 créant un statut spécifique d'animateurs-techniciens/professeurs qui a mis fin à l'utilisation du contrat de travail à durée indéterminée intermittent et du CDD d'usage.

Ce dernier a instauré la mise en place d'heures de préparation, un nombre de semaines travaillées en rappelant le principe d'un emploi en CDI, lorsque l'activité de l'association est permanente.

Ces emplois sont soumis à la demande particulière des structures, parfois très faible selon, entre autres, les créneaux disponibles, très largement dépendant des calendriers scolaires et limitant ainsi les plages d'ouverture, l'activité enseignée, la zone géographique, imposant ainsi une faible intensité de temps de travail. Ainsi, ces emplois sont de fait occupés par des salariés ayant pour la plupart plusieurs employeurs ou en activité purement accessoire. Ce constat fut confirmé par la dernière étude temps partiel réalisée par un cabinet expert et commanditée par la branche.

Au regard de ces éléments, la nécessité de prévoir des dispositions dérogeant aux 24 heures hebdomadaires répondent à la réalité de fonctionnement des structures, tout en prévoyant des contreparties indispensables pour ces salariés. L'étude temps partiel confirme que les dispositions de l'avenant n° 164 sont adaptées pour la grille spécifique.

Ainsi, le présent avenant proroge l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 qui concerne le temps partiel des salariés relevant de la grille dite « spécifique ».

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Objet

Le présent avenant proroge l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 relatif aux temps partiel.

Article 3 | Prorogation de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017

Article 3.1 | Prorogation de la durée de l'avenant n° 164

Les partenaires sociaux conviennent de proroger la durée de l'avenant n° 164 du 20 décembre 2017 de la CCN ÉCLAT, relatif aux temps partiels jusqu'au 31 décembre 2027.

En conséquence, se substituent aux dispositions de l'article 2 de cet avenant, les dispositions suivantes :

« Les dispositions du présent avenant sont conclues jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent avenant cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties. »

Il est prévu une reprise des négociations à compter du 1^{er} janvier 2027.

Article 3.2 | Conséquences sur les autres dispositions de l'avenant n° 164

Se substituent aux dispositions de l'article 3 de cet avenant n° 164, les dispositions suivantes :

« Toutes les dispositions étendues de l'avenant n° 148, de son article 1^{er} à 4 sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2027. À l'expiration de ce délai, le présent avenant cessera de produire ses effets et ne pourra donc être reconduit tacitement. Au cours de sa période de validité, l'avenant peut être modifié par avenant à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Il est prévu une reprise des négociations à compter du 1^{er} janvier 2027. »

Les autres dispositions de l'avenant n° 164 restent inchangées.

Article 4 | Cumul d'activités relevant des grilles spécifique et générale

Cet article remplace l'article 1.4.10 de l'annexe I de la CCN comme suit :

« Article 1.4.10 | Cumul d'activités relevant des grilles spécifique et générale

Afin de favoriser l'emploi des personnels relevant de la grille spécifique, tenant compte notamment du cumul avec des fonctions de coordination/direction, voire d'animation post et périscolaires (pour ceux n'ayant pas d'activité durant les vacances scolaires), situations professionnelles croissantes du fait du calendrier scolaire et des besoins des associations ou collectivités, il est prévu, pour le cas où ces salariés cumuleraient des activités relevant de l'article 1.4 de l'annexe I et de l'article 1.5 de la même

annexe, dite grille générale, sans intervention directe lors des congés scolaires, les dispositions suivantes :

Article 1.4.10.1 | Fonctions contractuelles

Le contrat de travail indiquera précisément les fonctions occupées par le salarié :

- pour son activité relevant de la grille spécifique, déterminant ici son salaire de base, au niveau I ou II ;
- pour son activité relevant de la grille générale, en y mentionnant le groupe auquel elle est rattachée.

Ces salariés sont intégrés à la grille spécifique, et donc mensualisés, quelle que soit la répartition de ces deux fonctions.

En aucun cas les activités effectuées en activité post et périscolaire et relevant d'une activité salariée de la grille générale ne pourront être similaires aux activités de face à face pédagogique effectuées en tant que salarié de la grille spécifique.

Article 1.4.10.2 | Horaire contractuel

Le contrat de travail devra indiquer :

- l'horaire hebdomadaire de service relevant de la grille spécifique, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire hebdomadaire de l'activité relevant de la grille générale, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire de travail mensuel, incluant les heures de travail consacrées à la préparation, ainsi que les heures de travail de l'activité relevant de l'activité de la grille générale.

Article 1.4.10.3 | Calcul de l'horaire mensuel contractuel

Le calcul de l'horaire mensuel contractuel sera effectué selon la formule suivante :

- cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$$[(\text{horaire de service}/26) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12]$$

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

$$[(\text{horaire de service}/24) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12]$$

Horaire de service : heures de face à face correspondant à l'activité de la grille spécifique.

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

Article 1.4.10.4 | Rémunération

Le salaire de base sera calculé de la manière suivante :

- cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$$250 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67$$

- cas où le salarié relève du niveau II (professeur) :

$$260 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67$$

Une prime de fonction sera calculée de la manière suivante, lorsque l'indice de l'activité relevant de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique :

$$[(\text{Horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1/12) \times \text{différence des deux indices} \times \text{valeur du point}]/151,67$$

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

La prime d'ancienneté sera déterminée au prorata de l'horaire mensuel contractuel. »

Article 5 | Engagements des partenaires sociaux et suivi

Les engagements pris par les partenaires sociaux dans le cadre de l'avenant n° 201 relatif au temps partiel des salariés relevant de la grille générale concernent également les salariés relevant de la grille spécifique.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2027 à l'exception de l'article 4 du présent texte qui est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 9 | Extension

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)