



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE



TRÈS PETITES ENTREPRISES

SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES : LA CFDT À VOS CÔTÉS



GUIDE ANIMATION

ÉDITO

Pour la CFDT les salariés des Très Petites Entreprises (TPE) doivent avoir le même accès aux droits que les autres et leur voix compte tout autant.

C'est pourquoi la CFDT a réalisé un guide vous permettant de prendre connaissance des droits dont vous bénéficiez à la fois dans votre entreprise et dans le cadre de votre convention collective.

C'est parce que la CFDT est toujours plus proche des salariés qu'elle prend en compte la spécificité de vos emplois à tous les niveaux de la négociation. Notre objectif est de changer, de manière positive, votre quotidien.

La CFDT est la deuxième organisation syndicale dans la branche de l'animation devenue branche des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires : ECLAT.

Vous êtes près de 4 millions à travailler dans une TPE en France, ne restez pas seuls.



L'ANIMATION EN QUELQUES CHIFFRES

13 259 STRUCTURES DANS LA BRANCHE DONT
13 109 DE MOINS DE 50 SALARIÉS.

161 500 SALARIÉS REPRÉSENTANTS
75 000 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN.

2 MILLIARDS D'EUROS DE MASSE
SALARIALE.

64 % DE FEMMES ET **36 %** D'HOMMES.

76 % DES SALARIÉS DE LA BRANCHE RELÈVENT
DE LA FAMILLE DES MÉTIERS DE L'ANIMATION.

91 % DES ENTREPRISES ONT
MOINS DE 10 SALARIÉS.

LE SALAIRE

La F3C CFDT défend les salaires de tous les personnels de la branche qu'ils soient ouvriers, employés, techniciens, animateurs techniciens, professeurs, agents de maîtrises, assimilés cadres ou cadres.

Ce qu'il faut savoir :

Dans la branche ECLAT, l'augmentation négociée conventionnellement s'applique à tous les salariés même s'ils sont payés au-dessus du minimum conventionnel. Ce principe est incontestablement un acquis majeur pour tous les salariés, d'autant plus que la branche est composée majoritairement de petites structures et que la négociation salariale d'entreprise se résume, en général, « à peau de chagrin », si tant est qu'il en existe une. Attention, certains employeurs essaient de s'affranchir de ce principe négocié avec le syndicat d'employeur représentatif du secteur (CNEA). C'est un accord « politique » basé sur des valeurs d'équité de traitement entre de grosses et de petites structures.

Tableau des salaires à minima de l'Animation

Classification	Groupe	Indice	Salaires bruts au 01/01/2020
Ouvrier et employé	A	245	1 548,40 €
Ouvrier et employé	B	255	1 611,60 €
Technicien et maîtrise	C	280	1 769,60 €
Technicien et maîtrise	D	300	1 896 €
Technicien et maîtrise	E	350	2 212 €
Assimilé cadre	F	375	2 370 €
Cadre	G	400	2 528 €
Cadre	H	450	2 844 €
Cadre	I	500	3 160 €

Grille spécifique

Classification	Groupe	Indice	Salaires bruts au 01/01/2020
Animateur technicien	1	245	1 548,40 €
Professeur	2	255	1 611,60 €

La valeur du point en euro brut était, au 1^{er} janvier 2016, de 6 €.

LA FICHE DE PAIE

Nom et adresse de l'employeur

N° SIRET :

N°APE/NAF :

Convention collective :

Valeur du point :

N° de Sécurité sociale :

Emploi : Coefficient :

Horaire :

BULLETIN DE PAIE

Période du au

Adresse du salarié

Désignation	Nombre d'heures	Taux		Montant	
Salaire de base conventionnel					
Complément salaire					
Heures supplémentaires					
Brut total (euros)					
Cotisations	Bases	Part salariale		Part patronale	
		Taux (%)	Montant	Taux (%)	Montant
Maladie					
Accident travail					
Vieillesse plafond					
Vieillesse totalité					
Allocation familiale					
ASSEDIC					
Caisse retraite					
Veuvage					
FNAL					
Taxe sur salaire					
CSG					
CRDS					
Total des retenues					
Salaire brut					
Net imposable					
Net à payer (euros)					

CONSEILS CFDT

- › Dans le cas où tu n'aurais pas conclu de contrat écrit avec ton employeur sous 48h, le juge considérera que tu bénéficies d'un CDI.
- › Ton employeur est tenu de t'éditer un bulletin de paie. Garde-le sans limitation de durée. Il est la preuve de ta rémunération et te permet de faire valoir tes droits (assurance-chômage, maladie, retraite...) ! Le fait d'accepter ton bulletin de salaire ne t'empêchera pas ensuite de le contester s'il s'avère qu'il y a une erreur.
- › Sache que tous les « boulots » (temps plein, temps partiel, ou sur une période très courte) peuvent compter dans le calcul de tes points-retraite.
- › S'il est parfois délicat de compter tes heures sans être mal vu, être salarié d'une association ne signifie pas que tu doives accepter n'importe quoi !

1) LE TEMPS DE TRAVAIL

a) Durée maximum journalière

La convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires fixe la durée journalière maximum à 10h. L'amplitude journalière ne peut excéder 12h.

La durée maximum hebdomadaire est fixée à 35h par semaine. Son dépassement est considéré comme du travail exceptionnel et il est soumis à des compensations soit en récupération d'une durée égale majorée de 25%, soit en paiement de ces heures majorées de 25%. Cette majoration est portée à 50% pour toutes les heures effectuées à partir de 44h hebdomadaires. Le travail exceptionnel des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés donnent lieu à une majoration de 50%. Le travail des jours de repos hebdomadaires donne obligatoirement lieu à récupération et seules les majorations peuvent être rémunérées.

b) Temps de repos

Le salarié bénéficie de 2 jours de repos consécutifs hebdomadaires. Le repos quotidien est de 11h minimum. Quelle que soit sa durée, la journée de travail est coupée par un repos minimum de 45min.

La journée de travail ne peut comporter plus d'une coupure, à l'exception des postes de travail liés directement aux activités post et périscolaires (surveillants, animateurs, directeurs adjoints et directeurs post et périscolaires ainsi que les animateurs de classe découverte et les personnels de service et d'entretien) pour lesquels le nombre maximum de coupure est porté à 2. Pour ces emplois, si la journée de travail comporte une seule coupure, celle-ci ne peut excéder 8h. Si la journée de travail comporte 2 coupures, la durée cumulée de celles-ci ne peut excéder 8h. Pour les animateurs post et périscolaires, dont la tâche consiste à l'accueil des enfants d'école élémentaire, la durée de la coupure pourra être portée à 10h. Le salarié bénéficie d'une prime de 3 points s'il a une coupure de plus de 2h ou 2 coupures dans sa journée de travail.

MÉMO CFTD

La visite médicale est obligatoire avant la fin de ta période d'essai et avant ton embauche si tu as moins de 18 ans. Elle a pour but de s'assurer que tu es médicalement apte au poste envisagé. Attention : le trajet et la visite médicale sont inclus dans le temps de travail effectif.

2) LES CONGÉS

a) Congés payés annuels

Tu cumules 5 semaines de congés payés par an au cours de la période allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. La période de prise de congés payés est, par principe, située du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

b) Les autres congés possibles

• **Pour évènements familiaux** : ces congés payés peuvent être pris suite au mariage ou pacs du salarié (5j), mariage d'un enfant (2j), mariage père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, oncle, tante (1j), naissance ou adoption (3j), le décès d'un conjoint, enfant, concubin déclaré (5j), décès père, mère, grand-père, grand-mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père, petit-fils, petite-fille (2j), décès oncle, tante, beau-frère, belle-sœur, neveu, nièce (1j), déménagement (1j) et pour la découverte du handicap chez un enfant (3j).

- **Enfant malade (moins de 16 ans)**: le père ou la mère peut bénéficier jusqu'à 12 jours par an d'absence avec traitement pris par période de 3 jours maximum. Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint.
- **Maternité**: (modalités voir article L.1225-17 du Code du travail) Particularité conventionnelle : à partir du 121^e jour de grossesse, la salariée effectuant au moins 20h par semaine ou 80h par mois bénéficie d'une réduction journalière d'1 heure de travail. Cette heure peut être prise en début ou fin de journée ou lors de la pause déjeuner, au choix de la salariée. Si elle effectue moins de 20h par semaine ou 80h par mois, la réduction quotidienne est calculée au prorata du temps de travail.
- **Adoption** (modalités voir article L.1225-37 du Code du travail).
- **Paternité** : dans un délai de 4 mois après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissance multiple. Le contrat de travail du salarié est alors suspendu.
- **Sans solde** : ce congé est permis au salarié en CDI ayant 1 an d'ancienneté. La durée maximum de ce congé est d'un an. Il est renouvelable 2 fois sans pouvoir excéder une durée maximale de 3 ans sous condition d'un délai de carence entre chaque renouvellement.

3) QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL/MALADIE PROFESSIONNELLE ?

a) Conditions

Tu dois avoir justifié, dans les 48h, de ton incapacité auprès de ton employeur et de la caisse de Sécurité sociale, et tu dois être pris en charge à ce titre par le régime de la Sécurité sociale ou un autre régime.

b) Maladie

Tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté bénéficie, à compter du 4^e jour d'arrêt et jusqu'au 90^e jour, du maintien de son salaire net (sauf accord d'entreprise ou application volontaire de l'employeur d'un dispositif plus favorable). Ces dispositions concernent également les salariés qui en raison de leur horaire de travail ne bénéficient pas de droit ouvert à indemnité journalière de Sécurité sociale.

Toutefois, le salarié bénéficie du maintien de son salaire net dès le 1^{er} jour d'arrêt maladie dans chacun des cas suivants :

- avoir plus de 50 ans ;
- en cas d'hospitalisation ;
- lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 15 jours calendaires (prolongations incluses) ;
- lorsqu'il s'agit du 1^{er} arrêt de maladie de moins de 15 jours de l'année civile pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté à la date de l'arrêt de travail ;
- lorsqu'il s'agit des 2 premiers arrêts de maladie de moins de 15 jours de l'année civile pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté à la date du 2^e arrêt de travail.

CONSEIL CFDT

ce maintien de salaire est accordé sous réserve que tu aies effectué en temps utile les formalités auprès de la caisse de Sécurité sociale.

c) Accident du travail / Accident de trajet / Maladie Professionnelle

Il n'existe pas de condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier du maintien de ton salaire net. La durée de l'indemnisation est portée à 6 mois.

d) Le régime de prévoyance

Le régime de prévoyance s'applique à tous les salariés de la branche de l'Animation, sans condition d'ancienneté. Ces prestations servent notamment à maintenir le salaire net du salarié lorsque les prestations de la Sécurité sociale prennent fin (du 91^e jour au 1095^e jour) et la prise en charge du maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale à partir du 4^e jour d'arrêt de travail continu jusqu'à 87 jours d'indemnisation pour maladie et 112 jours pour la maternité. Le salarié peut bénéficier également, à travers le régime de prévoyance, d'une garantie capital décès et d'une rente éducation.

4) LE TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE

La loi dite « Sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 (n° 2013-504) reprenant l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 est venue modifier le temps de travail, et notamment le temps partiel. En effet, tous les contrats à temps partiel devront dorénavant être de 24h hebdomadaires minimum. Toutefois, la loi prévoit aussi trois exonérations possibles à cette durée minimum, qui sont :

- la demande écrite et motivée du salarié ;
- les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- la possibilité prévue par un accord de branche.

Compte tenu des réalités de la branche professionnelle de l'Animation, notamment le fait que les 140 000 salariés de la branche représentent 70 000 équivalents temps plein, la CFDT a répondu à la demande des employeurs de négocier une dérogation aux 24h afin de coller à la réalité des emplois du terrain ainsi qu'à la réalité économique du secteur. L'absence d'une telle dérogation pouvait être nuisible pour nombre d'emplois dans la branche avec un retour à une pratique de travail non déclaré et à une augmentation du recours au statut de travailleur indépendant en lieu et place du salariat.

Pour la CFDT, il est important que ces emplois soient encadrés par un contrat de travail et une convention collective afin de permettre au salarié de jouir de tous ses droits (droits à la retraite, à la Sécurité sociale, etc.).

Pour les salariés qui relèvent de la grille spécifique (« animateurs techniciens et professeurs ») de la convention collective nationale de l'Animation (CCNA), la durée du contrat de travail à temps partiel doit au minimum être de 2 h de face à face pédagogique. Ce niveau de dérogation se justifie par le fait que ces emplois soient soumis à la demande particulière des adhérents, 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 et la zone géographique.

La CFDT a obtenu plusieurs contreparties à cette dérogation :

- des heures complémentaires majorées à hauteur de 25 %;
- des compléments d'heures limités, par avenant, à 4 x 2 semaines avec une majoration de ces heures de 25 %;

De plus, la CFDT a souhaité une réouverture des négociations autour du temps partiel pour le 1^{er} Janvier 2021 afin de se laisser le temps de dresser le bilan de l'application de cet avenant à la convention collective et de pouvoir renégocier sereinement de nouvelles mesures encadrant le temps partiel.

Pour les salariés qui relèvent de la grille générale (tous les autres métiers qu'animateurs techniciens et professeurs), les partenaires sociaux ont convenu d'un niveau de dérogation échelonné dans le temps en fonction de la taille de l'établissement de rattachement du salarié.

Seuils d'effectifs ETP par établissement	À COMPTER DU 01.01.18
Inférieur ou strictement égal à 10 ETP	8 heures
Plus de 10 ETP à moins ou strictement égal à 49 ETP	12 heures
Plus de 49 ETP à moins ou strictement égal à 299 ETP	15 heures
Plus de 299 ETP	24 heures

ATTENTION : Ces durées minimales ne s'appliquent pas aux salariés en Contrat à Durée Déterminée de remplacement, quelle qu'en soit la durée, ainsi qu'aux Contrats à Durée Déterminée d'une durée égale au plus à sept jours.

Par dérogation à ce tableau, dans les entreprises de plus de 10 salariés et de moins de 300 salariés, le personnel d'entretien ainsi que de ménage et de service, le personnel de maintenance, le personnel de restauration et de cuisine auront pour temps de travail minimal 10 heures, quelle que soit la taille de leur établissement.

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

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

Excepté le cas du 2ème alinéa du présent article, lorsque l'employeur est en mesure d'imposer ces heures complémentaires, le refus par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10% ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, le recours aux avenants temporaires de complément d'heures ne pourra excéder 13 semaines par an, et aucun d'eux ne pourra porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau d'un temps plein, soit 35h par semaine.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17% du salaire de base.

Indemnité d'emploi à temps partiel :

Tous les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures bénéficieront d'une indemnité d'emploi à temps partiel. Cette indemnité est fixée à 7 points, pour tous les salariés visés ci-dessus, et non proratisée selon l'horaire du salarié.

Cette indemnité est versée mensuellement et figure sur une ligne distincte du bulletin de paie, à compter du 1er janvier 2018.

Les heures effectuées dans le cadre de ces compléments d'heures seront majorées de 17%.

Il est possible de cumuler une activité relevant de la grille générale et une activité relevant de la grille spécifique. Dans ce cas, si l'activité de la grille générale a pour objectif d'encadrer des activités périscolaires, celle-ci ne pourra aucunement être similaire à celle effectuée comme animateur technicien ou professeur.

5) UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DE BRANCHE

La CFDT a été à l'origine de cette obligation en signant l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013, transcrit depuis dans la loi, qui impose que tous les salariés du secteur privé doivent être couverts par une complémentaire santé (communément appelée « mutuelle ») à compter du 1er janvier 2016. En effet, si bon nombre de grandes entreprises proposaient déjà un tel dispositif de couverture santé, beaucoup de salariés de petites structures n'en disposaient pas. Et s'assurer à titre individuel coûte cher ! L'obligation pour l'employeur de fournir une complémentaire santé à ses salariés facilite donc l'accès aux soins, notamment pour les salariés précaires.

a) Quelles sont les garanties dont bénéficient les salariés de la branche de l'Animation ?

Les partenaires sociaux de la branche, accompagnés d'un actuairer, après appel d'offre, ont décidé de recommander les 3 organismes assureurs arrivés en tête à la suite d'une prestation écrite et d'une prestation orale. Il s'agit d'Humanens, du Groupement des coassureurs mutualistes et d'Humanis Prévoyance. Ces 3 organismes se sont engagés à proposer une complémentaire santé minimale conventionnelle à 0,94% du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 30,24 € par mois en 2016, avec une prise en charge 50/50 en part patronale et salariale. L'accord comprend également 2 options à la charge du salarié avec des garanties supérieures. Une tarification pour affilier les enfants du salarié ainsi que son conjoint a également été prévue.

b) Peux-tu refuser d'adhérer à la mutuelle proposée par ton employeur ?

Oui, tu le peux, mais seulement si tu entres dans les cas de dispense prévus par la loi et repris dans l'accord de branche. Ainsi, tu peux demander à être dispensé de rejoindre le régime mis en place dans ton entreprise si :

- le coût de ta **cotisation est supérieur à 10 %** de ton salaire brut ;
- tu es déjà couvert par une **mutuelle à titre personnel**. Tu peux demander à être dispensé jusqu'à la date anniversaire de ton contrat
- tu es déjà soumis à **une mutuelle obligatoire par ailleurs** ;
- tu es **en contrat d'apprentissage ou en CDD de moins d'un an** ;
- tu es en contrat d'apprentissage ou en CDD de plus d'un an et tu justifies d'une adhésion à un **organisme de mutuelle à titre personnel ou professionnel** par ailleurs ;
- tu es bénéficiaire de la **Couverture Maladie Universelle Complémentaire** (CmuC) ou de **l'Aide au paiement d'une Complémentaire Santé** (ACS) ;
- ton employeur a mis en place la mutuelle d'entreprise par **décision unilatérale** (c'est-à-dire sans signature d'IRP). Dans ce cas, si la mutuelle mise en place est supérieure à la recommandation de branche, tu peux demander à être dispensé de la mutuelle d'entreprise uniquement pour la partie supérieure au régime de branche.

Pour tous les cas de dispense prévus ci-dessus, tu dois produire un écrit à ton employeur en demandant à être dispensé et en précisant le motif de la dispense. Si besoin, ton employeur peut également te demander de fournir le justificatif de ta dispense. **Attention**, ton employeur ne peut pas t'imposer de demander cette dispense. C'est-à-dire que si tu entres dans un cas de dispense mais que tu souhaites néanmoins bénéficier de la mutuelle d'entreprise, c'est tout à fait ton droit !

ATTENTION Ton employeur n'est pas obligé de souscrire à l'un des organismes recommandés.

En effet, le Conseil Constitutionnel a rendu une décision indiquant que les clauses de désignation dans les branches professionnelles étaient anticonstitutionnelles le 13 juin 2013. Avant cette date, les branches professionnelles désignaient des organismes de prévoyance ou de complémentaire santé, et toutes les entreprises devaient se conformer à cette désignation, et donc choisir un des organismes désignés. Ce n'est désormais plus possible. C'est pour cela que l'on parle de recommandation. Les employeurs ne sont pas liés par cette clause, et peuvent donc souscrire un contrat chez un organisme non recommandé. Les garanties minimales devront néanmoins être à minima au niveau du panier conventionnel.

CE QUE NOUS AVONS OBTENU

- La prise en compte du **temps de préparation** pour les salariés de la grille spécifique de la branche. Nous avons obtenu qu'un temps complet pour l'animateur technicien soit de 26h et que celui des professeurs soit de 24h, afin que leur temps de préparation soit pris en compte.
- La possibilité de créer un **compte épargne temps** dans les entreprises pour les salariés n'ayant pas pu prendre l'intégralité de leurs congés payés ou RTT.
- **Des certifications reconnues et professionnalisantes**: la création des CQP animateur périscolaire et, **en cours d'expérimentation**, le CQP animateur danse, lesquels sont inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles, sont de vrais diplômes professionnels bénéficiant d'un référentiel de compétences au contraire du BAFA et BAFD. Les CQP sont les véritables portes d'entrées vers un parcours qualifiant reconnu par les employeurs dans la branche professionnelle de l'Animation.
- Des **augmentations salariales** régulières.
- Une **complémentaire santé de branche** pour tous les salariés dans le respect des valeurs CFDT (montant de la cotisation juste et adapté, couverture incluant aussi bien les non cadres que les cadres, les CDD, les nouveaux embauchés, les CDII, les temps très partiels, etc).
- Une **dérogation aux 24h minimales de temps partiel** pour les salariés de la grille spécifique et les salariés de la grille générale avec contreparties (heure complémentaire majorée de 25% dès la première heure, etc.), pour que, dans l'ensemble du territoire, tout le personnel de la branche puisse bénéficier des protections offertes par le Code du travail et la convention collective de l'Animation. Ainsi, nous limitons les recours au travail non déclaré ou avec un statut de travailleur indépendant.
- L'ouverture de l'application de la CCN ECLAT aux entreprises de l'Animation relevant du secteur marchand, ce qui permettra notamment :
 - de pérenniser le devenir de la CCN ECLAT ;
 - de réguler la concurrence entre les associations et les entreprises marchandes lors des passations de délégation de service public ;
 - à tous les salariés de l'Animation travaillant dans une entreprise marchande (SA-SARL) de bénéficier d'une convention collective relevant du champ des entreprises de l'Animation.

CE QUE NOUS REVENDIQUONS

- La CFDT est **contre le Contrat d'engagement éducatif (CEE) en l'état**, mais ceci est du ressort de la loi. Nous souhaitons donc une ouverture de négociations au niveau conventionnel pour améliorer les dispositions du CEE dans la branche de l'Animation.
- La **défense des intérêts de TOUS les salariés de la branche**, qu'ils soient en CDD ou en CDI, à temps partiel ou à temps plein, quelle que soit la taille de leur structure.
- **Ouvrir l'application de la CCNA** aux entreprises de l'Animation relevant du secteur marchand, ce qui permettra notamment :
 - de pérenniser le devenir de la CCNA ;
 - de réguler la concurrence entre les associations et les entreprises marchandes lors des passations de délégation de service public ;
 - à tous les salariés de l'Animation travaillant dans une entreprise marchande (SA-SARL) de bénéficier d'une convention collective relevant du champ des entreprises de l'Animation
- **Reconnaître à leur juste valeur**, à travers la classification, **certain métiers** ayant de fortes responsabilités, tels que les adjoints directeurs, les directeurs de centres de loisirs périscolaires...
- **Refondre la mécanique de revalorisation salariale** en y intégrant plus de justice afin que les augmentations soient égales entre tous les salariés.



VOTRE VOIX NOTRE ACTION

ÉLECTIONS TPE

POUR LES SALARIÉS DES PETITES ENTREPRISES
ET SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

**SALARIÉS DES TPE,
NE RESTEZ PAS SEULS**

VOTEZ CFDT

Contact



VOTEZ POUR LE 1^{er} SYNDICAT DE FRANCE

VOTEZ CFDT !

Du 22 mars au 4 avril 2021

WWW.CFDT.FR/ELECTIONS-TPE

