



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

ÉLECTIONS  
TRÈS PETITES ENTREPRISES

TPE



# GUIDE ANIMATION

OCTOBRE 2024

F3C.CFDT.FR

#TUVOTESTUGAGNES

# ÉDITO

Pour la CFDT, les salariés des très petites entreprises (TPE) doivent avoir le même accès à leurs droits que les autres et leur voix compte tout autant, particulièrement dans la branche ECLAT où 91% des structures emploient moins de 10 salariés.

La CFDT propose ce guide pour permettre à tous les salariés de la branche de prendre connaissance de leurs droits dans le cadre de la convention collective.

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

La CFDT est la première organisation syndicale de France. Dans la branche ECLAT (les métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation), la CFDT est très active et a obtenu de nombreuses avancées présentées dans ce guide.

Ensemble nous sommes plus forts pour améliorer notre pouvoir de vivre. Ne restez pas seuls !

**ÉLECTIONS  
TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE)  
DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024**



[WWW.CFDT.FR/ELECTIONS.TPE](http://WWW.CFDT.FR/ELECTIONS.TPE)

**VOTEZ CFDT**

# LA BRANCHE ECLAT EN QUELQUES CHIFFRES

**14 040** STRUCTURES DANS LA BRANCHE DONT  
13 109 DE MOINS DE 50 SALARIÉS.

**161 500** SALARIÉS DONT 75 000 ÉQUIVALENTS  
TEMPS PLEIN POUR PLUS DE 300 000 POSTES OCCUPÉS.

**2 MILLIARDS** D'EUROS DE MASSE  
SALARIALE.

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

**66 %** DES SALARIÉS DE LA BRANCHE RELÈVENT  
DE LA FAMILLE MÉTIER ANIMATION.

**91 %** DES ENTREPRISES ONT MOINS DE 10 SALARIÉS.

**40 %** DES SALARIÉS SONT EN SITUATION DE TEMPS  
PARTIEL. **63 %** DANS LES TPE.

# 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 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 peu 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 (Héxopée). C'est un accord « politique » basé sur des valeurs d'équité de traitement entre de grosses et de petites structures.

Le salaire brut conventionnel correspond, au minimum, à la multiplication du nombre de points d'indice, indiqués sur le bulletin de salaire, par la valeur du point et c'est cette valeur de point qui est négociée annuellement.

L'avenant 182 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 a profondément modifié la mécanique de rémunération de la branche en instaurant une double valeur de point plus équitable pour les bas salaires. La CFDT a été très impliquée dans la genèse de cette nouvelle mécanique de rémunération et particulièrement dans la prise en compte des spécificités des emplois dans leurs plurivalences comme c'est souvent le cas dans les TPE, qui ne bénéficient pas, par ailleurs, de dialogue social et reposent quasi entièrement sur le droit conventionnel pour améliorer le pouvoir de vivre des salariés.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 le salaire conventionnel est calculé selon deux valeurs de points une première valeur qui a pour référence l'indice minimal du groupe A et une seconde valeur qui s'applique à tous les points au-delà.

Par exemple : groupe D = indice 300 soit  $257 \times V1$  et  $43 \text{ fois } V2$  = salaire minimal conventionnel.

## Tableau des salaires à minima de l'Animation

Classification	Groupe	Indice	Salaires bruts au 01/01/2025
Ouvrier et employé	A	257	1 837.55 €
Ouvrier et employé	B	265	1 891.39 €
Technicien et maîtrise	C	285	2 025.99 €
Technicien et maîtrise	D	305	2 160.59 €
Technicien et maîtrise	E	325	2 295.19 €
Technicien et maîtrise	F	350	2 463.44 €
Cadre	G	375	2 631.69 €
Cadre	H	400	2 799.94 €
Cadre	I	450	3 136.44 €
Cadre	J	500	3 472.94 €

### Grille spécifique

Classification	Groupe	Indice	Salaires bruts au 01/01/2025
Animateur technicien	1	257	1 837.55 €
Professeur	2	265	1 891.39 €

Au 1<sup>er</sup> Janvier 2025 la valeur 1 du point en euro brut est, de 7,15€, et valeur 2 du point de 6.73€.

### Les primes conventionnelles :

**Tous les ans** à date anniversaire de ton embauche tu bénéficies de **2 points d'ancienneté payée avec la VI du point.**

### Pour ceux qui y ont droit :

#### La prime de reconstitution de carrière à l'embauche :

Lors de ton embauche, ton ancienneté, dans la limite de 40 points, est prise en compte immédiatement sur présentation de pièces justificatives (fiches de paye ou certificat de travail) selon les modalités suivantes :

- Ancienneté de branche : les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle.

Cette prime sera égale à **deux points** par année entière.

# 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					
<b>Total des retenues</b>					
<b>Salaire brut</b>					
<b>Net imposable</b>					
<b>Net à payer (euros)</b>					

# 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 ! D'autant plus que tu ne peux pas être à la fois salarié et bénévole pour l'association qui t'emploie.

## 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 donne 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 coupures 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 s'il a une coupure de plus de 2h ou 2 coupures dans sa journée de travail.

**MÉMO CFDT:** 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<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante. La période de prise de congés payés est, par principe, située du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

### b) Les autres congés possibles

• **Pour événements 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 de 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<sup>e</sup> 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 25 jours consécutifs ou de 32 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<sup>e</sup> jour d'arrêt et jusqu'au 90<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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 ECLAT, 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<sup>e</sup> jour au 1095<sup>e</sup> jour) et la prise en charge du maintien de salaire du personnel non indemnisé par la Sécurité sociale à partir du 4<sup>e</sup> 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, que 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 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, notamment le fait que 40% des salariés de la branche travaillent à temps partiel dont 56% pour moins de 24h par semaine, la CFDT a répondu à la demande des employeurs de négocier une dérogation aux 24 h 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 ces 56% de salariés 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...) et d'une protection garantie par cette convention.

**Pour les salariés qui relèvent de la grille spécifique** (« animateurs techniciens et professeurs ») de la CCN ECLAT (précédemment 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 sont 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, la zone géographique. La CFDT a obtenu plusieurs contreparties à cette dérogation :

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

Ces contreparties sont issues de l'avenant 164 qui n'est plus applicable depuis le 31 décembre 2023. Suite à une étude menée par la branche depuis 2021 sur le temps partiel, la CFDT a négocié et signé l'avenant 202 qui reprend ces dispositions puisqu'elles sont adaptées et protectrices pour les salariés concernés.

**Pour les salariés qui relèvent de la grille générale** (tous les autres métiers qu'Animateurs techniciens et professeurs), les partenaires sociaux ont modifié la structure des seuils passant de la taille de la structure introduite par l'avenant 163 au groupe de classification dans l'avenant 201.

Groupe de classification	EN 2024
A	10 heures
B et C	14 heures
D, E et F	16 heures
A partir de G	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 au plus égale à sept jours. Ces durées minimales ne sont pas applicables pour les sites d'activité de 300 salariés et plus en ETP. Ainsi, dans ce cas, la durée minimale de 24 heures par semaine s'applique à l'ensemble des salariés peu importe le groupe de classification.

**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.

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.

**MÉMO CFTD :** Un CDI n'est pas un contrat de travail à temps partiel.

## **5) LE TEMPS DE PRÉPARATION POUR LES SALARIÉS DE LA GRILLE GÉNÉRALE EN FACE À FACE PÉDAGOGIQUE**

La CFTD soutenu par l'UNSA a obtenu via l'avenant 196 la création d'un nouveau temps de travail, pour tout salarié exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique donnant lieu à une prise en charge en tout ou partie d'un public et relevant de la grille de classification dite « générale », peu importe la nature de son contrat de travail et l'organisation de la durée du travail. Ce temps de travail est appelé temps de préparation.

Pour ces salariés le temps de travail effectif comprend, de manière non exclusive différents temps distincts : l'acte éducatif et /ou pédagogique (face à face), les temps de préparation associées à cet acte.

- l'acte éducatif et/ou pédagogique est le temps passé en interaction à visée d'animation ou de formation en face à face par le salarié devant un public (présentiel, distanciel) ;

- les temps de préparation : sont les temps utiles à la production de l'activité, qu'ils soient individuels ou collectifs, en amont ou en aval de l'activité.

Ils comprennent :

- › la préparation et l'évaluation de l'acte éducatif et/ou pédagogique (mise à jour et articulation des connaissances dispensées, préparation, rédaction de tout support, préparation de tout élément nécessaire à la mise en oeuvre de l'acte...);
- › la participation aux réunions et à la coordination liées à l'acte éducatif et/ou pédagogique ;
- › la contribution à la démarche qualité, liée à l'acte éducatif et/ou pédagogique ;
- › l'acquisition informelle de connaissances et de pratiques liées à l'acte éducatif et/ou pédagogique.

La proportion de la durée du temps de préparation associé à l'acte éducatif et/ou pédagogique doit obligatoirement a minima correspondre à **15% de la durée** consacrée à l'acte éducatif et/ou pédagogique.

Pour permettre aux employeurs d'adapter leur budget à cette hausse de temps de travail et donc de masse salariale, les employeurs ont jusqu'au 05 juillet 2025 pour arriver à ces 15% mais doivent au minimum mettre en place ce temps de préparation à hauteur de 10% depuis le 05 janvier 2024.

**MÉMO CFDT** : les temps de prise et de fin de poste sont considérés comme du temps de travail effectif ils ne sont donc pas du temps de préparation.

## **6) LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT (CDII) ARTICLE 4.4 DE LA CCN**

Le CDI intermittent (« CDII ») est un contrat de travail qui peut s'adapter aux variations plus ou moins importantes d'activité au cours de l'année, avec des semaines d'inactivité et des semaines pouvant dépasser 35 heures. Ce contrat s'applique pour des activités comportant une alternance entre des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Pour être valable, ce type de contrat doit donc obligatoirement comporter au minimum 2 semaines d'inactivité totale, dites semaines d'« intermittence » (en plus des 5 semaines légales de congés payés), soit au total 7 semaines d'inactivité minimum par an.

La convention fixe 4 cas où ce type de contrat peut être mis en place ceux-ci sont indépendants les uns des autres :

- 1.** Dans les entreprises dont l'activité unique est l'accueil post et périscolaire, tous les salariés peuvent être employés sous CDI intermittent : cela signifie que tous les emplois administratifs (ex : secrétaire, comptable...) et les emplois techniques peuvent se voir appliquer le régime du CDI intermittent s'ils comportent des périodes d'inactivité dans ce type de structures.
- 2.** Tous les salariés qui ne relèvent pas de l'article 1.4 de l'annexe I de la CCN ÉCLAT dans les entreprises n'ayant aucune activité pendant les périodes de vacances scolaires : cela concerne les entreprises n'ayant aucune activité pendant les vacances scolaires (petites et grandes vacances). Ces structures peuvent recourir au CDI intermittent pour tous les salariés, sauf ceux qui relèvent de la grille spécifique (animateurs techniciens ou professeurs) exerçant leur activité sur le calendrier scolaire. Ainsi, les salariés qui exercent la fonction d'animateur technicien ou de professeur mais dont l'activité est bien en dessous du calendrier scolaire peuvent être embauchés en CDII (ex. sur 15 semaines dans l'année pendant la période scolaire).
- 3.** Un CDII peut être conclu pour tous les emplois suivants quelle que soit l'activité principale de l'entreprise, y compris dans les structures qui fonctionnent durant les vacances scolaires :

- › Surveillant de cantine ;
- › Surveillant post et périscolaire ;
- › Personnel de service des restaurants scolaires ;
- › animateurs post et périscolaire ;
- › animateurs de classes de découverte ;
- › Personnel de service de classes de découverte ;
- › Personnel d'encadrement des activités post et périscolaire (directeurs, directeurs adjoints) ;
- › Personnels de cuisine.

**4.** Les salariés exerçant une activité sportive d'encadrement éducatif, notamment les animateurs sportifs et les éducateurs sportifs, et dont les conditions d'exercice ne relèvent pas de l'article 1.4 de l'annexe I : cela concerne les salariés qui ne peuvent pas se voir appliquer le statut d'animateur technicien ou de professeur car ils ont une activité bien en dessous ou au-dessus du calendrier scolaire.

Les salariés régis par ce contrat perçoivent une indemnité d'intermittence compensant l'absence de travail durant leurs périodes d'inactivité. Cette indemnité représente **10% du salaire brut** qui aurait été versé au salarié s'il avait travaillé normalement durant les semaines d'intermittence. Cette indemnité d'intermittence est versée au salarié chaque année au 31 août ou à une autre date prévue contractuellement lors de la signature du contrat de travail.

La rémunération du salarié en CDI intermittent est **mensualisée** et lissée ; elle est indépendante du temps de travail réel effectué chaque mois considéré. Elle correspond à un temps de travail moyen mensuel, calculé de la manière suivante en tenant compte de l'horaire annuel minimal garanti prévu au contrat de travail : (Horaire annuel de travail + 10% (congés payés)) / 12 mois.

Par exception, l'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit que la rémunération correspondra au temps de travail réellement effectué chaque mois.

**Jours fériés chômés** : dans tous les cas, le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de rémunération. Donc lorsque

l'employeur décompte le temps de travail annuel minimal en début de cycle, il doit y intégrer les heures qui auraient été réalisées durant les jours fériés chômés s'ils avaient été travaillés par le salarié. Le respect de cette règle est nécessaire pour assurer le maintien de salaire des jours fériés des salariés en CDI.

**Le contrat de travail devra préciser :**

- › l'horaire annuel minimal de travail ;
- › les périodes de travail ;
- › la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- › les règles de modification éventuelles de cette répartition.

Un planning prévisionnel annuel est remis au salarié à chaque début de cycle. Il précise :

- › les dates des semaines travaillées avec les horaires du salarié ;
- › les dates des 5 semaines de congés payés ;
- › les dates des semaines d'intermittence (au moins 2 semaines non travaillées).

Le contrat de travail mentionnant expressément les périodes travaillées et non travaillées, l'employeur ne peut pas les modifier sans l'accord du salarié. Il ne peut pas non plus unilatéralement déplacer les semaines d'intermittence au cours du cycle.

**Les périodes d'intermittence** sont prises en compte pour l'ensemble de ses droits : congés payés, prime d'ancienneté...comme s'il avait travaillé normalement.

**ATTENTION** : le régime du CDI intermittent ne peut pas être appliqué dans le cadre d'un CDD.

## **7) LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL (ANNUALISATION)**

L'annualisation du temps de travail consiste à aménager le temps de travail des salariés sur une année, ce qui déroge au principe selon lequel l'aménagement du temps de travail se fait sur une semaine. Autrement dit, l'organisation des horaires de travail des salariés n'est pas organisée par l'employeur sur une semaine, mais sur une autre période de référence : l'année. C'est ce qui est appelé modulation dans la CCN ECLAT article 5.7.

La CCN ECLAT prévoit deux types de modulations : une modulation type A et une modulation type B pour les CDI ainsi qu'une modulation pour les salariés à temps partiel.

Ce régime se caractérise par l'alternance entre périodes de haute et de basse d'activité et permet de ne pas majorer les heures dépassant la durée légale hebdomadaire lorsque, sur la totalité de la période, les périodes de haute et de basse activité se compensent, de sorte que la durée annuelle prévue au contrat de travail est respectée.

La mise en place d'un régime de modulation nécessite que le programme indicatif de la modulation soit établi pour l'ensemble de la période de modulation. L'employeur doit communiquer le programme indicatif annuel au plus tard avant le début de la période de modulation aux salariés concernés, par courrier remis en main propre contre décharge (pour des raisons de preuve) et par affichage. Ce programme doit indiquer, sur la période de modulation, la répartition des heures de travail sur les semaines. Il peut être modifié par la suite dans le respect des délais de prévenance : toute modification du calendrier prévisionnel annuel est communiquée par écrit aux salariés concernés dans les 7 jours ouvrés qui précèdent la prise d'effet de la modification.

Toutefois, en cas d'accroissement exceptionnel du travail ou de baisse non prévisible du travail, le programme de la modulation pourra être modifié exceptionnellement sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une prime exceptionnelle de 1 point. Cette prime est portée à 3 points à partir de la troisième modification dans la même période semestrielle.

Base de calcul d'heure annuelle :

Le nombre d'heures est déterminé pour chaque période de référence, selon la base de calcul suivante :

Nombre de jours ouvrables travaillés ou jours ouvrés dans l'année (déterminé sur la base de 5 jours ouvrés/semaine) : on soustrait de 365 jours :

- 104 jours de repos hebdomadaire ;
- 25 jours de congés payés (calculés sur la base de 5 jours ouvrés par semaine) ;

- › 11 jours fériés, soit  $365 - 140 = 225$  jours ouvrés ;
- › nombre de semaines travaillées :  $225/5 = 45$  semaines.

**La modulation de type A** est une modulation annuelle au cours de laquelle la durée hebdomadaire moyenne de travail effectuée est de **33 heures** alors que la rémunération correspond à celle d'un salarié à temps plein (soit 35 heures hebdomadaires). Au total, le salarié réalise au maximum **1485h** de travail (1492h en cas de réalisation de la journée de solidarité) sur une période de référence annuelle déterminée contractuellement. Le salarié est considéré à temps complet, même s'il ne travaille que **33h** en moyenne par semaine. Tous les documents de gestion du personnel (bulletins de paie notamment) doivent donc faire référence à une durée du travail de 35 heures par semaine, et le salarié bénéficie de tous les avantages d'un salarié à temps complet (exemple : prime d'ancienneté non proratisée).

Nombre d'heures travaillées : **45 x 33 heures = 1485** heures annuelles.

La période de référence de la modulation doit figurer au contrat de travail du salarié. Elle peut correspondre à l'année civile ou à une période quelconque de 12 mois. La période de référence pour les congés payés peut être identique à la période de référence de la modulation.

La durée maximale du travail ne peut dépasser en période haute 48 heures au cours d'une semaine civile et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. La durée quotidienne est de 10 heures maximum.

La modulation est organisée dans le cadre d'une programmation indicative des horaires selon un calendrier transmis au salarié chaque année, pour l'ensemble de la période de modulation.

**La modulation de type B** est une modulation annuelle au cours de laquelle la durée hebdomadaire moyenne de travail effectuée est de **35 heures** pour un total annuel de **1575 h**. Elle est organisée sur l'année mais dans le cadre de deux périodes distinctes qui n'ont pas obligatoirement la même durée en mois (exemple : 8 mois/4 mois, 7 mois / 5 mois ...). Chaque période doit correspondre à **787,5 heures** de travail. Les heures effectuées en deçà ou au-delà de 787,5 heures ne peuvent être reportées ou récupérées au cours de l'autre période. Elles seront donc payées avec les majorations prévues à l'article 5.7.3.2. de la CCN.

Nombre d'heures travaillées : **45 x 35 heures = 1575** heures annuelles.  
La durée maximale du travail ne peut dépasser en période haute 48 heures au cours d'une semaine civile et 44 heures en moyenne sur 6 (et non pas 12) semaines consécutives. La durée quotidienne est de 10 heures maximum.

Les heures effectuées au-delà de la durée annuelle sont majorées selon les conditions de l'article 5.7.2.4 pour la modulation de type A et 5.7.3.2 pour la modulation de type B.

### **Modulation pour les salariés à temps partiel. Article 5.7.4**

Le recours au temps partiel modulé est permis pour les emplois suivants des personnels des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte :

- › Surveillant de cantine
- › Personnel de service des restaurants
- › animateurs
- › Personnel d'encadrement (directeurs, directeurs adjoints)
- › Personnels de cuisine
- › Personnel d'entretien

Sauf accord exprès du salarié, la durée minimale annuelle de travail des salariés à temps partiel dont la durée du travail est répartie sur l'année, ne pourra être inférieure à 480 heures travaillées.

Pour les salariés bénéficiant du dispositif de modulation à temps partiel, la durée hebdomadaire moyenne du travail sur la période de référence ne peut être supérieure ou égale à **33 heures**.

La durée maximale du travail ne peut dépasser en période haute 48 heures au cours d'une semaine civile et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le contrat de travail devra préciser :

- › la période de référence : celle-ci peut correspondre à l'année civile ou à une période quelconque de 12 mois consécutifs ou, pour le cas des CDD, à la période du contrat ;

- › la période de référence pour les congés payés, qui pourra être identique à la période de référence de la modulation ;
- › la qualification du salarié ;
- › les éléments de sa rémunération ;
- › l'horaire annuel minimal de travail ;
- › les périodes de travail, faisant apparaître distinctement les périodes hautes et les périodes basses d'activité ;
- › la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- › les règles de modification éventuelles de cette répartition ;
- › les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée annuelle du travail contractuelle ;
- › la situation du salarié durant les périodes non travaillées.

**MÉMO CFDT** : les conditions des différentes modulations prévues peuvent être complexes n'hésitez pas à vous rapprocher de vos syndicats CFDT de rattachement pour vous éclairer sur le sujet

## 8) 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 1<sup>er</sup> 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.

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

Les partenaires sociaux de la branche, accompagnés d'un actuaire, après appel d'offre, ont décidé de recommander des organismes assureurs arrivés en tête à la suite de l'analyse de leur dossier en réponse au cahier des charges fixé et d'une prestation orale. Les organismes retenus ont proposé une prestation comprenant la complémentaire santé et la prévoyance comme souhaité par la branche. Ils sont référencés dans l'article 11.6 de la CCN ECLAT. Il s'agit du groupement de coassurance AESIO mutuelle/ Malakoff Humanis, du groupement de co-assurance APICIL Prévoyance/ Mutami, du groupement de co-assurance mutualiste Harmonie Mutuelle/ MGEN et d'UMANENS.

UMANENS est associée dans le cadre d'un groupement constitué avec AG2R La mondiale. Ces organismes se sont engagés à proposer une complémentaire santé minimale conventionnelle à 0,94% du plafond mensuel de la Sécurité sociale 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.

## 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.

## MÉMO CFDT : Pourquoi un avenant doit-il être étendu ?

Un accord de branche est un texte conclu entre les syndicats de salariés et d'employeurs sur divers thèmes liés au travail. Il s'agit généralement d'un avenant à la convention collective. Il peut être non étendu ou étendu.

L'accord de branche non étendu ou ordinaire :

Pour que le texte soit opposable à l'employeur, ce dernier doit se situer dans le secteur territorial et professionnel défini par l'accord et être adhérent à un syndicat patronal signataire du texte. Si ces trois conditions sont réunies, alors l'employeur est obligé de respecter l'accord de branche.

A contrario, lorsque l'employeur est situé dans le champ territorial et professionnel visé par l'accord de branche mais qu'il n'est pas adhérent à un syndicat patronal signataire, alors le texte ne lui est pas opposable. Dans ce cas, pour que l'employeur soit dans l'obligation d'appliquer le texte, **il faut que celui-ci soit étendu.**

## 9) VALORISATIONS DES COMPÉTENCES

La CFDT a été à l'origine de la révision des obligations conventionnelles en ce qui concerne la valorisation des compétences déployées par chaque salarié dans l'exercice de ses fonctions.

**a) Via la revalorisation de la polyvalence verticale et la création d'une indemnité pour la polyvalence horizontale** pour les salariés amenés à exercer des fonctions en supplément de celles prévues par leur fiche de poste. Ces situations remarquables d'emploi permanentes et temporaires sont encadrées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les polyvalences verticales existent dès lors qu'un salarié exerce des fonctions relevant de deux groupes de classification, si ces activités correspondant à un groupe supérieur sont inférieures à 20% du temps de travail hebdomadaire contractuel le montant de l'indemnité est égal au tiers du différentiel entre le coefficient du groupe supérieur et le coefficient du groupe de rattachement du salarié, soit 33%.

Si ce temps est supérieur à 20% le salarié passe au groupe le plus élevé pendant le temps que dure cette polyvalence (permanente ou temporaire).

Concernant la polyvalence horizontale, elle est entendue comme étant la situation où le salarié occuperait une fonction principale ainsi qu'une fonction accessoire dans le même groupe de la classification.

Afin de valoriser cette polyvalence temporaire, ou permanente, une indemnité sera due dès lors que la fonction accessoire représente au moins 20% du temps de travail hebdomadaire. Le montant minimal de cette indemnité est de 2% du salaire conventionnel du groupe de rattachement.

**b) Via la valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste** qui consiste en une indemnité versée mensuellement à l'issue d'entretiens de bilan tous les 4 ans. Cette indemnité est automatiquement versée à la première échéance et représente au minimum 1% de la valeur de l'indice de son groupe de rattachement arrondi au point supérieur. Elle se matérialise par l'évolution de l'indice de base du salarié, par l'octroi de points supplémentaires.

Par exemple pour un salarié du groupe B à l'indice 260, son indice de base passera à 263 soit 2.6 arrondis à 3 points.

Ensuite, tous les 4 ans un nouvel entretien pourra de nouveau faire évoluer son indice au regard des critères définis conventionnellement et présentés aux salariés par l'employeur.

Enfin, afin de s'assurer d'une continuité vertueuse de cette démarche, si à l'issue de deux entretiens consécutifs le salarié n'obtient pas de valorisation celle-ci sera automatique à l'entretien suivant et d'au moins 1% à nouveau.

# LE DROIT SYNDICAL ET LES CSE

L'avenant 173 de la CCN étendu le 28 juillet 2020 ouvre la création de CSE dès 6 ETP. Un CSE doit être mis en place dans toutes les structures dont l'effectif dépasse 6 ETP durant 12 mois consécutifs ou non sur les trois dernières années. Cela permet ainsi à une grande partie des salariés d'avoir un début de dialogue social construit au sein même de leur entreprise.

## ➤ Désignation de délégués syndicaux

Les syndicats peuvent désigner des délégués syndicaux dès 6 ETP pour négocier avec l'employeur et ainsi défendre les droits de chaque salarié.

## ➤ Libre accès à l'information syndicale

Dans les structures de moins de 11 salariés, les salariés effectuant au moins 12h de travail hebdomadaire peuvent bénéficier de 8h annuelles pour accéder à l'information syndicale.

## ➤ Création de Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail peut-être créée dans les structures de plus de 50 salariés. Dans ces structures, avec la disparition du CE et du CHSCT, il planait un risque majeur pour les salariés. De ce fait, la CFDT a pensé qu'il était fondamental d'obtenir la création obligatoire d'une CSSCT dans les structures de plus de 50 salariés. Entre 50 salariés et 299, le crédit d'heures est fixé à 6h pour les 2 membres minimum de la commission.

Dans les structures de plus de 300 salariés, la commission compte au minimum 3 membres et le nombre d'heures est fixé par accord d'entreprise sans pouvoir être inférieur à 6h.

## **MÉMO CFDT : la CFDT, une organisation syndicale représentative sur la branche.**

Pour pouvoir négocier la convention collective une organisation syndicale doit représenter au moins 8% des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

La mise en place de CSE dans les entreprises de moins de 11 ETP comme l'instaure l'avenant 173 multiplie le nombre d'élections professionnelles organisées et donc influe fortement sur cette mesure.

**Ce sont les voix des salariés exprimées lors des élections qui donnent le pouvoir d'agir à la CFDT lors des négociations avec le syndicat employeur.**

# 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 prise en compte du **temps de préparation** pour les salariés de la grille générale exerçant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique à hauteur de 15% de leur temps de face à face.
- **Des certifications reconnues et professionnalisantes** : la création du CQP animateur périscolaire et, en cours d'expérimentation, le CQP intervenant en pratique artistique, qui 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'entrée vers un parcours qualifiant reconnu par les employeurs dans la branche professionnelle de l'Animation.
- Des **augmentations salariales** régulières qui favorisent les bas salaires.
- 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...).
- Une **dérogation aux 24h minimales de temps partiel** pour les salariés de la grille spécifique et les salariés de la grille générale avec contreparties (heures complémentaires majorées 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.
- Une **refonte de la mécanique de revalorisation salariale** en y intégrant plus de justice afin que les augmentations soient égales entre tous les salariés.

# 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 revendiquons qu'en attendant de le supprimer :
  - le CEE soit réservé uniquement aux ACM extrascolaires ;
  - les contrôles de son usage soient effectués et les abus sanctionnés ;
  - il soit revalorisé à hauteur de 7h SMIC par jour minimum.
- 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.
- **Reconnaître** conventionnellement l'engagement de chaque salarié par une **valorisation** de toutes les compétences qu'il met en œuvre quotidiennement.
- **Reconnaître**, à travers la classification, à leur juste valeur certains métiers ayant de fortes responsabilités, tels que les adjoints directeurs, les directeurs d'accueils de loisirs périscolaires...
- **Améliorer régulièrement** la rémunération des bas salaires et par là même, leur pouvoir de vivre.



- Au travers du **comité de filière Animation** construire une reconnaissance des animateurs d'ACM péri et extra-scolaire en faisant évoluer la loi et la réglementation pour :
  - › la prise en compte de l'ensemble des temps effectifs de travail dans les contrats ;
  - › la mise en cohérence des rémunérations et des temps de travail entre la fonction publique territoriale, Alisfa et ECLAT ;
  - › la mise en cohérence de la formation professionnelle initiale et continue avec les métiers et le cadre de l'emploi ;
  - › la différenciation concrète entre l'animation volontaire et l'animation professionnelle ;
  - › la suppression des dérogations sur l'encadrement des mineurs (taux d'encadrement élargis, directeur inclus pour les - de 50...) ;
  - › la reconnaissance des métiers d'animateurs et directeurs d'accueil collectifs de mineurs.

#TUVOTESTUGAGNES

**ÉLECTIONS TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE)**  
**DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024**

ÉLECTION

**TPE**

TRÈS PETITE ENTREPRISE



**VOTEZ CFDT**



125 00 salariés en emploi principal, 160 000 salariés en emploi annexe, représentant 75 000 équivalents temps plein, travaillent dans la branche ECLAT (anciennement Animation). Plus de 300 000 postes salariés secondés par 380 000 bénévoles. Les 14 040 entreprises du champ dont 96% sont associatives sont (91% majoritairement des très petites entreprises (11% moins de 10 salariés et 2/3 ont moins de 5 salariés) réparties sur l'ensemble du territoire mais les 6% des entreprises de plus de 50 salariés représentent 49% des salariés.

- Les activités couvertes par la convention sont :
- Culture et éducation
  - Activités scolaires et périscolaires
  - Activités physiques et sportives



F3CCFDT



F3CCFDT



F3C.CFDT.FR

# REJOIGNEZ LE RÉSEAU





COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# SALARIÉS DES TPE, NE RESTEZ PAS SEULS VOTEZ CFDT



## Contact



F3CCFD



F3CCFD



F3C.CFD.FR



F3CCFD

© cienpiés

## #TUVOTESTUGAGNES

### ÉLECTIONS

### TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE)

DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024

[WWW.CFD.T.FR/ELECTIONS.TPE](http://WWW.CFD.T.FR/ELECTIONS.TPE)



## VOTEZ CFDT