

Paris, le 26/05/2010

LC - n° 2010-097

Emetteur (s)

Direction des politiques familiale et sociale
DEP/Pôle famille jeunesse parentalité
Delphine BONVALET Tél. : 01 45 65 54 60

Direction des politiques familiale et sociale
DGFAS/Pôle financement action sociale
Dominique ROUGET Tél. : 01 45 65 53 97

Destinataire(s)

Mesdames et Messieurs les Directeurs
des Caisses d'Allocations Familiales

Objet

Mise en place d'un fonds d'accompagnement pour financer les impacts de l'application de la convention collective Snaecso dans les établissements d'accueil du jeune enfant.

Résumé

Depuis le 1er janvier 2010, la convention Snaecso s'applique de plein droit aux salariés des associations gérant des établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) non couverts par une autre convention collective. Du fait de son application, nombreux sont les Eaje rencontrant des difficultés financières. Lors de sa séance du 6 avril 2010, le Conseil d'administration de la Cnaf a décidé la mise en place d'un fonds d'accompagnement. La présente circulaire détaille les modalités de versement de subventions aux structures concernées.

Type d'information : Instruction

Domaine(s) : ACTION SOCIALE

Date d'application : Immédiate

Champ d'application : Métropole et DOM

Textes de référence :

Mots-clé :

CONVENTION COLLECTIVE, PETITE ENFANCE, Etablissements d'accueil du jeune enfant



32, avenue de la Sibelle
75685 Paris cedex 14

Tél. : 01 45 65 52 52
Fax : 01 45 65 57 24

Le Directeur des politiques familiale et sociale

Frederic MARINACCE

Paris, le 26 mai 2010

Direction
des politiques familiale
et sociale

Dep / pôle petite enfance
Delphine Bonvalet
01 45 65 54 60

Dgfas / pôle financement
action sociale
Dominique Rouget
01 45 65 53 97

Mesdames et Messieurs les Directeurs
des caisses d'Allocations familiales

Lettre circulaire n° 2010 – 097

Objet : Mise en place d'un fonds d'accompagnement pour financer les impacts de l'application de la convention collective Snaecso dans les établissements d'accueil du jeune enfant.

Madame la Directrice,
Monsieur le Directeur,

En janvier 2005, les partenaires sociaux ont adopté l'annexe 6 de la convention collective nationale du 4 juin 1983 dite « Snaecso »¹. Cette annexe prévoyait pour les établissements d'accueil du jeune enfant des dispositions transitoires jusqu'au 31 décembre 2009 pour l'application de la convention collective. Elle ne s'appliquait alors qu'aux adhérents du Snaecso.

Par arrêté en date du 22 juin 2007, ladite annexe 6 a été étendue à l'ensemble des employeurs privés en France (association, mutuelles, etc.) dont l'activité principale est de gérer un établissement d'accueil de jeunes enfants (Eaje).

Dès lors, depuis le 1er janvier 2010, l'ensemble de la convention Snaecso s'applique de plein droit aux salariés des associations gérant des établissements d'accueil de jeunes enfants non couverts par une autre convention collective.

L'objectif poursuivi par cette extension consiste à améliorer les statuts des salariés des associations gestionnaires de structures petite enfance. Elle comprend diverses mesures telles que le respect de la classification des emplois qui conduit à des rattrapages de salaires, l'instauration d'une rémunération individuelle supplémentaire s'ajoutant à la rémunération de base, l'adhésion obligatoire à un régime de prévoyance, la disparition du délai de carence en cas d'arrêt maladie, etc. Ces mesures sont appliquées progressivement depuis 2007.

La convention prévoit également l'octroi de jours de congés supplémentaires au bénéficiaire des salariés des structures associatives. Il peut en résulter une augmentation des durées de fermeture des structures pour permettre la prise de congés et donc une réduction de l'offre d'ouverture.

Si cette évolution majeure conduit à harmoniser et à améliorer les statuts des salariés des associations gestionnaires, elle impacte les structures d'un point de vue économique et

¹. Syndicat National des associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels, des établissements d'accueil des jeunes enfants et des associations du développement social local.

organisationnel. L'annexe jointe à la présente lettre circulaire détaille les impacts de cette convention.

Du fait de l'application de cette nouvelle convention collective, des établissements d'accueil de jeunes enfants associatifs se trouvent dans une situation financière délicate alors même que leurs résultats quantitatifs, qualitatifs et financiers sont en conformité avec les exigences de la branche Famille (réponse aux différents besoins des familles, taux d'occupation, etc.).

Si certaines associations ont pu anticiper la généralisation de cette réforme, d'autres rencontrent des difficultés et se signalent depuis l'été 2009.

C'est la raison pour laquelle la Cnaf a effectué un recensement auprès de vous en novembre et décembre 2009 afin de disposer d'un bilan sur le nombre de structures touchées de façon à formuler des propositions d'accompagnement à nos administrateurs. Selon ces premiers retours, il apparaît que 799 associations, totalisant 19 907 places, sont concernées à des degrés divers par ces surcoûts salariaux (remontées du tableau mensuel stratégique).

J'ai le plaisir de vous informer que, dans sa séance du 6 avril 2010, le Conseil d'administration de la Cnaf a décidé de la mise en place d'un fonds d'accompagnement de la convention collective Snaesco. Le montant de cette enveloppe a été calculé sur la base des besoins financiers que vous nous avez communiqués.

Des subventions pourront également être versées à des établissements couverts par une autre convention collective que la convention Snaesco, ayant les mêmes impacts financiers.

Cette enveloppe permet à votre organisme de verser des subventions de fonctionnement, couvrant la période 2010 à 2012, afin d'aider les associations mises en difficultés financières par l'application de ladite convention à continuer à fonctionner dans de bonnes conditions. La présente notification de fonds nationaux vous autorise à verser dès maintenant les fonds aux structures.

Je vous remercie de veiller à ce que les associations bénéficiaires puissent, en fonction des possibilités locales, déployer des efforts en vue :

- d'augmenter le nombre d'heures réalisées par place ;
- ou d'augmenter le nombre de places ;
- ou, a minima, de ne pas diminuer le nombre total d'heures d'accueil réalisées dans l'année.

Le point de comparaison pour ces augmentations est l'année 2009. Ceci permettra aux associations de préparer la période au-delà de 2012, durant laquelle ces aides n'existeront plus, afin qu'elles ne se trouvent pas à nouveau en situation de difficulté financière.

Dans la mesure où les fonds demandés par votre organisme, et par conséquent le montant de l'enveloppe attribuée par la Cnaf, s'avèreraient insuffisants, votre Caf affectera les fonds aux associations qui sont les plus en difficulté (c'est-à-dire à celles qui ont connu une augmentation des charges salariales particulièrement élevée ou un déficit de fonctionnement particulièrement important).

Si vous êtes concernés par cette mesure, la notification de votre dotation 2010-2012 vous sera adressée dans les tous prochains jours par le département gestion et financement de l'action sociale.

Je vous prie de croire, Madame la Directrice, Monsieur le Directeur, en l'assurance de ma considération distinguée.

**Le Directeur des politiques
familiale et sociale**

Frédéric MARINACCE

Impact sur les établissements d'accueil du jeune enfant à gestion associative de l'extension de la convention collective du 4 juin 1983

Par arrêté en date du 22 juin 2007, l'application de l'annexe 6 de la convention collective nationale du 4 juin 1983 a été étendue à l'ensemble des employeurs privés en France (association, mutuelles, etc.) dont l'activité principale est de gérer un établissement d'accueil de jeunes enfants (Eaje).

Elle s'applique de plein droit aux salariés des Eaje à gestion associative à l'exception des salariés déjà couverts par une autre convention collective, à savoir :

- les salariés des associations membres de l'association Familles Rurales ;
- les salariés des associations ayant l'agrément « centre social » ;
- les salariés couverts par toute autre convention collective nationale étendue ;
- les salariés des associations déjà adhérentes au syndicat national des associations employeurs de personnel au service des centres sociaux et socio culturels (Snaecso) à la date de signature de la présente annexe.

1. L'application de la convention collective Snaecso du 4 juin 1983 impacte les structures gestionnaires d'un point de vue économique et organisationnel

Selon des informations émanant de Caf, l'application de cette convention se traduit par une augmentation des coûts de gestion des structures concernées comprise entre 5 % et 30 %.

Les éléments détaillés ci-après expliquent les différences constatées d'une structure à l'autre.

1.1 La classification et la pesée des emplois

Désormais, les gestionnaires des structures doivent respecter la classification des emplois prévue par la convention collective du 4 juin 1983, ce qui permet de positionner les emplois de la branche en fonction des caractéristiques et des exigences de l'emploi occupé.

Le système repose sur huit critères permettant de définir et d'évaluer les différentes compétences requises pour l'exercice des emplois. Chaque critère comporte plusieurs niveaux. Chaque niveau a une valeur exprimée en points.

La pesée des emplois résulte de la somme des points correspondant au niveau sélectionné dans chacun des critères. Ce total sert au calcul de la rémunération de base.

Selon une étude réalisée sur les établissements d'accueil du jeune enfants à gestion associative de la ville de Nantes, il apparaît une homogénéité et une cohérence entre les pesées des classifications suivantes : auxiliaire de puériculture, animatrice petite enfance, cuisinier, agent d'entretien. En effet, d'une structure à l'autre, ces catégories de personnels se sont vus attribuées la même pesée.

En revanche, en ce qui concerne les postes de direction et d'éducateur de jeunes enfants, des écarts de pesée ont été repérés entre des directrices d'Eaje de taille équivalente. En outre, les pesées ne semblent pas tenir compte de la taille de l'Eaje au regard de la complexité et de la responsabilité de l'emploi occupé.

Les rémunérations étant très disparates d'une structure à une autre, les rattrapages de salaires sont plus ou moins importants. Ceci s'explique par le fait que :

- certains Eaje pratiquaient une politique des salaires basée sur un taux horaire en fonction des qualifications ;
- d'autres avaient mis en place une grille de rémunération ;
- d'autres y ajoutaient un pourcentage d'ancienneté ;
- certaines versaient un treizième mois en une ou deux fois.

En outre, l'impact est plus fort pour les Eaje ayant une proportion importante de postes de direction et d'éducateurs de jeunes enfants.

1.2 La convention collective instaure une rémunération individuelle supplémentaire qui s'ajoute à la rémunération de base

Les gestionnaires doivent donc appliquer des rémunérations individualisées sur la base de compétences et d'objectifs alors qu'auparavant ils appliquaient une rémunération basée sur la reconnaissance collective à partir des résultats économiques.

1.3 Les gestionnaires doivent obligatoirement adhérer à un régime de prévoyance

Le régime de prévoyance est une garantie destinée à assurer un complément d'indemnisation au salarié en cas de maladie, d'invalidité, de décès, etc.

La structure doit souscrire un dossier de prévoyance Chorum. L'adhésion représente :

- 0,52 % de la masse salariale pour les non cadres ;
- 1,5 % de la masse salariale pour les cadres.

1.4 Le maintien du salaire net à 100 % dès le premier jour d'arrêt maladie engendre une augmentation des arrêts maladie

Auparavant, le salarié n'était pas payé pendant les trois premiers jours (délai de carence). Le salarié étant payé dès le premier jour, il se met « plus facilement » en arrêt maladie.

Désormais, l'employeur paie 50 % du salaire et les 50 % restant sont à la charge de l'assurance maladie. Le maintien du salaire net court pendant 90 jours.

1.5 Le montant de la cotisation à un nouvel organisme paritaire collecteur (Opca) est plus important

Auparavant, l'Opca était « Uniformation » et la cotisation représentait 0,55 % de la masse salariale.

Aujourd'hui l'Opca est « Habitat formation » et la cotisation représente 2,30 % de la masse salariale.

1.6 Les salariés bénéficient de huit jours de congés payés supplémentaires

Ces jours s'ajoutent aux cinq semaines légales. Ils représentent 5 % de la masse salariale.

Quatre hypothèses de mise en œuvre de ces congés se dégagent :

- le coût est constant et il n'y a pas de modification de l'offre d'accueil : absorption sur le taux d'encadrement actuel au regard de la reprise d'avantages comme la 6ème semaine de congés ;
- le coût est constant mais il y a une baisse de l'offre d'accueil : fermeture d'une semaine supplémentaire ;
- il y a une augmentation des coûts liée aux remplacements ;
- les congés sont mutualisés avec un autre Eaje : un Eaje ferme pour permettre la prise des congés pendant que l'autre assure l'accueil.

1.7 Le nombre de jours de congés pour enfant malade passe de deux à dix

Auparavant, les salariés pouvaient bénéficier de deux jours de congés pour enfants malades.

Désormais, les salariés peuvent bénéficier de dix jours de congés pour enfants malades, et ce quel que soit le nombre d'enfants du salarié.

2. Les gestionnaires doivent être vigilants sur différents points

2.1 L'évolution future des rémunérations

S'agissant des postes à faible qualification, une prime différentielle vient compenser l'écart entre la pesée et le salaire actuel.

Dans ce cas précis, il n'y a pas ou peu de prise en compte des incidences de l'évolution de la valeur du point et de l'application de la rémunération individuelle supplémentaire, en termes d'évolution de salaire individuel et de climat social.

2.2 Les bas niveaux de qualification sont défavorisés

Les auxiliaires de puériculture sont pénalisées par l'application de la convention dans la mesure où la pesée est inférieure au salaire actuel dans de très nombreux cas.

Il existe en outre un risque de blocage du salarié dans son cadre d'emploi et une limitation de ses possibilités d'évolution de carrière.

2.3 L'application de la convention favorise des catégories d'emplois par rapport à d'autres, d'où l'existence de risques sociaux

Tel est le cas des cadres par rapport aux non cadres. Une différenciation peut également intervenir entre les salariés embauchés avec la convention collective et les salariés au même poste recevant la prime différentielle.

Dans ces deux cas, l'évolution des salaires est différente dans le temps.

La mise en place des congés supplémentaires entraîne l'obligation de revoir les accords Rtt.

Le métier de directrice comprendra désormais plus de gestion financière et plus de gestion de ressources humaines (management).

3. Plusieurs conseils peuvent être apportés aux gestionnaires

- Harmoniser et mettre en cohérence les pesées en fonction des postes et en fonction des tailles des Eaje, afin d'éviter de nouvelles disparités.
- Embaucher de nouveaux salariés en se référant à la pesée définie dans la convention collective nationale.
- Mettre en place un système de management lisible concernant l'application de la rémunération individuelle supplémentaire :
 - en définissant des objectifs, des indicateurs d'évaluation, des outils d'entretien annuel d'évaluation, etc ;
 - en identifiant des marges de manoeuvre économique annuellement avant de déterminer les rémunérations individuelles au regard de l'enveloppe financière disponible.
- Remettre à plat les contrats de travail actuels et mettre à jour les fiches de paie avec le système de rémunération prévu par la convention.
- Impliquer et responsabiliser les administrateurs dans leur rôle d'employeurs et de gestionnaires.
- Expliquer et faire de la pédagogie auprès des salariés sur les conséquences en terme de rémunération à court et moyen terme de l'application de la convention et sur les modalités d'application de la rémunération individuelle supplémentaire.
- Soutenir les réflexions de mutualisation, notamment sur la mutualisation des personnels ou des ouvertures.