

Quelle est la durée du travail du salarié ? Temps plein Temps partiel

Si la durée du travail est à temps partiel et variable, indiquer les modalités de communication des horaires toutes les semaines :

- Remise d'un planning
 Autres, à préciser :

Votre salarié travaille t-il ?

- Toute l'année
 Alternance de périodes travaillées et non travaillées

Si vous avez coché « Alternance de périodes travaillées et non travaillées », veuillez préciser :

Le nombre d'heures annuelles :heures

Le nombre d'heures mensuelles pendant les périodes travaillées : heures

Les périodes travaillées avec la date du 1^{er} et dernier cours :

.....

Jours de repos hebdomadaires :

.....

De plus, vous devez choisir entre :

- Lisser la rémunération sur 12 mois

OU

- Rémunérer votre salarié en fonction du nombre d'heures réellement effectuées

Horaire hebdomadaire de travail :

☞ Lundi
 de.....à.....
 de.....à.....

☞ Mardi
 de.....à.....
 de.....à.....

☞ Mercredi
 de.....à.....
 de.....à.....

☞ Jeudi
 de.....à.....
 de.....à.....

☞ Vendredi
 de.....à.....
 de.....à.....

☞ Samedi
 de.....à.....
 de.....à.....

☞ Dimanche
 de.....à.....
 de.....à.....

OU

Modulation du temps de travail
 (votre salarié a des horaires qui fluctuent, il faudra prévoir un planning annuel à 1485h ou 2 périodes avec 787h50)

Veillez **lister les tâches réalisées** par votre salarié dans le cadre de son activité salariée (veillez à ce que cette liste soit en cohérence avec le projet associatif et l'intitulé de la mission confiée au salarié). Possibilité de joindre une fiche de poste.

↕
 ↕
 ↕
 ↕
 ↕
 ↕
 ↕

Quelle est la dénomination du poste ?

Au sein de votre structure, qui donne les directives au salarié (une ou plusieurs personnes) ?

Nom et prénom : **Fonction :**

Nom et prénom : **Fonction :**

Veillez nous préciser son ou ses lieu(x) de travail :

-
-
-

De plus, sera t-il amené à se déplacer ? **Oui** **Non**

Si oui, indiquer une zone géographique : -----

Votre salarié sera t-il mené à :

- Travailler après 22 heures
- Accompagnement des groupes avec présence nocturne
- Tenir des astreintes
- Se déplacer en dehors des heures de travail
- Travailler les jours de repos
- Suivre des formations
- Autres, à préciser :

Si vous avez coché une case, veuillez détailler ces conditions particulières de travail :

III / RÉMUNÉRATION

Grille de classification

Niveau de Qualification	Coefficient	Définition	Critères de classification
Groupe A	245	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation de courte durée à l'emploi (de l'ordre d'une journée)	La responsabilité est limitée. Le travail s'effectue sous le contrôle direct d'un autre salarié.
Groupe B	255	L'emploi requiert des connaissances techniques simples. Sous la subordination d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire.	L'autonomie est limitée dans la mise en oeuvre des tâches prescrites. Le salarié ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. L'emploi ne peut comporter la responsabilité ni la programmation d'autres salariés. Il peut gérer une caisse d'avance.
Groupe C	280 (si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie d'au moins 10 points complémentaires)	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par une technicité supérieure et une plus grande autonomie laissée à l'exécutant dans le choix des moyens qu'il met en oeuvre.	Le salarié peut exercer un rôle de conseil et de coordination d'autres salariés, mais il n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut être responsable du budget prescrit d'une opération. Le salarié est autonome dans la mise en oeuvre des moyens nécessaires à l'exécution de son travail. Le contrôle du travail ne s'exerce qu'au terme d'un délai prescrit.
Groupe D	300	Prise en charge d'un ensemble de tâches, d'une équipe ou d'une fonction impliquant une conception des moyens et une bonne maîtrise de la technicité requise par le (ou les) domaine(s) d'intervention.	Le salarié peut participer à l'élaboration des directives et des procédures de l'équipe ou de la fonction dont il a la charge. Il peut planifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il peut participer à des procédures de recrutement, mais ne peut avoir une délégation de responsabilité dans l'embauche du personnel. Sa responsabilité est limitée à l'exécution d'un budget prescrit pour un ensemble d'opérations. Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en oeuvre avec une assez large autonomie.
Groupe E	350	L'emploi implique : <input checked="" type="checkbox"/> Soit la responsabilité d'une mission par délégation, requérant une conception des moyens, <input checked="" type="checkbox"/> Soit la responsabilité d'un service, <input checked="" type="checkbox"/> Soit la gestion d'un équipement (immobilier) de petite taille.	Le salarié peut être responsable de manière permanente d'une équipe. Il définit le programme de travail de l'équipe ou du service et conduit son exécution. Il peut avoir la responsabilité de l'exécution d'un budget de service ou d'équipement. Il peut bénéficier d'une délégation de responsabilité dans la procédure de recrutement. Il peut porter tout ou partie du projet à l'extérieur dans le cadre de ses missions. Son autonomie repose sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation sous un contrôle régulier du directeur ou d'un responsable hiérarchique.
Groupe F	375		Le salarié remplissant les critères de classification du groupe E et exerçant ses fonctions dans les conditions suivantes appartient au groupe F (deux conditions minimum) : <input checked="" type="checkbox"/> Dispose d'une large autonomie avec un contrôle a posteriori sur les objectifs assignés ; <input checked="" type="checkbox"/> Participe à l'élaboration du budget global de l'équipement ou du service; <input checked="" type="checkbox"/> Dispose d'un mandat écrit pour représenter l'association à l'extérieur avec capacité d'engagement limitée
Groupe G	400	Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité. L'autonomie laissée au salarié implique que le contrôle s'appuie notamment sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Le salarié cadre assume la responsabilité de la mise en oeuvre des orientations ou des objectifs définis par les instances statutaires de l'entreprise. Il engage sa responsabilité sur les prévisions et les décisions qu'il est amené à prendre et sur les prévisions qu'il est amené à formuler dans le cadre de sa mission. Il rend compte, soit à la direction générale, soit aux instances statutaires.
Groupe H	450		Il convient pour différencier ces deux groupes de mettre en oeuvre une approche multicritères qui croise : - Le champ d'intervention - Le domaine de responsabilités plus ou moins étendu, - L'importance stratégique du domaine de responsabilité, - La taille de l'équipement ou de l'établissement selon les critères d'effectif salariés, de montant budgétaires,
Groupe I		Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant.	

Grille spécifique :

Les salariés qui exercent leur activité dans les conditions cumulatives suivantes relèvent de la grille et des dispositions salariales définies dans le présent article :

- fonctionnement correspondant au calendrier scolaire de l'année en cours
- activités en ateliers, cours individuels ou collectifs avec (en règle général) un groupe identique pendant tout le cycle.

Qualification de professeur si :

- possession d'un titre ou diplôme ou équivalent reconnu permettant l'enseignement dans la discipline considérée ;
- existence de programmes définis permettant de délimiter des niveaux et / ou des degrés et / ou des classes ;
- existence de modalités de validation des acquis des élèves permettant de passer d'un niveau à l'autre.

Qualification d'animateur technicien si :

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

La rémunération définie ci-dessous est due, sur l'ensemble de l'année, dès que le salarié effectue l'horaire de service indiqué pendant les semaines de fonctionnement de l'activité. L'horaire défini est considéré comme le temps plein légal, compte tenu des heures de préparation et de suivi. C'est donc le prorata du temps plein légal qui devra figurer sur les fiches de paie en fonction de l'horaire de service.

Animateurs techniciens : niveau 1, indice 245

Professeurs : niveau 2, indice 255

L'horaire correspondant au temps plein légal :

- pour les animateurs techniciens : 26 heures
- pour les professeurs : 24 heures.

La valeur du point est de **6.05 €** au 1^{er} janvier 2017.

Quelle rémunération pour votre salarié ?

Grille de classification

Grille spécifique

Groupe n° ou niveau : (Le groupe de classification doit être déterminé en fonction de la réalité des tâches et missions confiées au salarié.)

Coefficient :

En fonction du groupe que vous avez indiqué et après comparaison avec les grilles ci-dessus, à quel salaire brut voulez-vous payer votre employé : _____ euros

Pour un salarié déjà présent dans l'association niveau et date d'ancienneté : _____

Cotisations sociales : Salaire brut
 Base forfaitaire (nécessite l'accord du salarié)

Salaire mensualisé : OUI NON

Si oui, nombre d'heures par mois : _____

Mode de règlement du salaire : Chèque Virement

Reconstitution de carrière à l'embauche :

Si votre salarié a déjà travaillé dans une structure relevant de la CCN Animation ou de l'Economie sociale (association, mutuelle,...), vous êtes dans l'obligation de verser une prime de reconstitution de carrière à l'embauche. Votre salarié doit vous fournir des certificats de travail ou des fiches de paye.

Nombre de mois d'ancienneté : _____

Votre salarié a-t-il des avantages en nature ?

- Voiture de fonction
- Téléphone
- Logement
- Frais de déplacement : nombre de chevaux fiscaux du véhicule :
- Autres, à préciser :

Si vous avez coché une case, veuillez indiquer les conditions et leur sort à la rupture du contrat :

.....
.....

IV / CONGÉS PAYÉS

Nombre de jours de congés payés par an : _____

V / PROTECTION SOCIALE

Complémentaire santé obligatoire choisie et options du contrat (joindre copie du document) : __

Pour tout contrat, l'employeur propose la complémentaire et le salarié a le droit de refuser s'il est dans un cas de dispense autorisée.

Prévoyance avec ou sans option : _____

Handicap : _____ % invalidité.

Taux de cotisations particulières (base forfaitaire, abattement) : _____

Avez-vous un exemplaire de la C.C.N.A. consultable par votre salarié au sein de votre structure ?

- OUI** **NON**

Pièces à joindre :

- Copie recto verso carte identité
- Copie carte vitale
- Si remboursement de frais de déplacements : copie du permis de conduire et de la carte grise.

Je soussigné(e), M..... Président(e) de l'association

certifie l'exactitude des renseignements portés sur la présente annexe.

Signature,