



CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF (CEE)

Droits, analyse et revendications

Un contrat dérogatoire au droit du travail

Créé en 2006, le Contrat d'engagement éducatif (CEE) n'est pas un contrat de travail. C'est un contrat d'engagement volontaire spécifique au secteur d'activité de l'accueil collectif de mineur·es et de l'animation. Le contrat de pompier·e volontaire lui a servi de modèle. OVNI juridique, il relève non pas du Code du Travail et de la convention collective ECLAT mais du Code de l'Action sociale et familiale.



Léopoldine Dessine

Le point de vue CGT

Ce choix de sortir une partie des animateurs, animatrices, directeurs et directrices du code du travail est révélateur d'une non reconnaissance des métiers de l'éducation populaire, de leur qualification et de leur technicité.

Si l'éducation populaire a initialement largement reposé sur l'engagement volontaire, la professionnalisation du secteur et le rôle social et économique qu'a acquis ce dernier impose une réelle reconnaissance professionnelle à l'opposé de la logique qui anime cette pratique dérogatoire.

Dans quels cas le CEE est-il actuellement autorisé ?	Dans quels cas le CEE est-il interdit ?
<p>Pour des personnes qui participent occasionnellement (moins de 80 jours sur 12 mois écoulés) à exercer les fonctions de :</p> <p>Animateur·trices ou directeurs·trices d'accueil collectif de mineur·es</p> <p>Animateur·trices ou directeur·trices de vacances adaptées organisées</p> <p>Animateur·trices de Loisirs et sports ou séjours (transferts) des établissements sociaux et médico-sociaux</p> <p>Formateur et formatrice BAFA-BAFD</p>	<p>Pour les personnes qui animent ou gèrent à temps plein un accueil collectif de mineur·es et qui peuvent être amenées à être formateurs ou formatrices BAFA/BAFD au titre de leurs fonctions</p> <p>Pour les personnes animant quotidiennement les accueils en période scolaire</p> <p>Pour les personnes diplômées et BPJEPS</p>

Dispositions relatives au...	CEE	Code du travail et à la convention collective ECLAT
Salaires de base	23,25 euros brut par jour au 01/01/2022 (2,2 fois le SMIC)	<i>Au 1^{er} mai 2022 :</i> Modulation type A : 13,35 euros brut de l'heure Modulation type B : 12,57 euros brut de l'heure
Cotisations sociales	Assiette forfaitaire URSSAF (voir ci-dessous) = ouverture de droits assurance chômage et retraites très inférieure au temps de travail effectif	Chaque heure travaillée est cotisée et ouvre des droits
Repos	11h par nuit mais peut être réduit à 8h ou supprimé (séjours de vacances) Repos compensateur de 24h consécutive par période de 7 jours	Repos quotidien de 11h consécutives Repos hebdomadaire d'au moins 35h consécutive (2 jours consécutifs) 45 minutes minimum de coupure journalière
Limites en jours	80 jours sur 12 derniers mois 48 (à défaut requalification en CDI)	225 jours ouvrés
Temps de travail de référence	48h par semaine en moyenne sur 6 mois consécutifs	Modulation type A : 33h hebdo annualisées (1485 heures sur 12 mois) Modulation type B : 35 hebdo lissées sur 6 mois (787,5 par périodes de 6 mois) soit 1575h/an Heures sup majorée 25 %
Temps de travail maximal	Pas de limite maximale hors du repos compensateur obligatoire	Modulation type A : 48 heures en période haute sur une semaine civile et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives (10h max par jour) Modulation type B : 48 heures en période haute sur une semaine civile et 44 heures en moyennes sur 6 semaines consécutives. (10h max par jour)

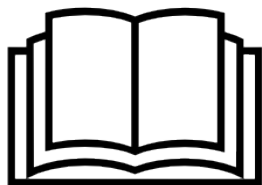
Base forfaitaire	Jour	Semaine	Mois
Animateur au pair	1 Smic h	5 Smic h	20 Smic h
Animateur rémunéré - Assistant sanitaire	1,5 Smic h	7,5 Smic h	30 Smic h
Directeur adjoint - Econome	-	17,5 Smic h	70 Smic h
Directeur	-	25 Smic h	100 Smic h

Base de cotisation sociale URSSAF

FOCUS SALAIRE

Exemple

Un·e salarié·e embauché·e sur un ACM de 8h à 18h pendant les vacances percevra 23,25 euros pour une journée soit 2,32 € de l'heure, alors qu'avec la convention collective ECLAT il percevrait $13,35 \times 10h = 133,5€$ soit un manque à gagner de 110.25 € par journée (en modulation type A) ou $12.57 \times 10h = 125,7€$ (en modulation type B).



FOCUS REPOS

Lorsque les animateurs et animatrices doivent être présent·es en permanence sur le lieu de l'accueil, le repos quotidien peut être supprimé.

Le repos quotidien est alors remplacé par un repos compensateur équivalent à 11 heures par jour. Il peut être pris de manière fractionnée de la façon suivante :

- une partie en repos
- l'autre partie à la fin du séjour

Dans le cadre d'un séjour de 3 jours, il est possible d'accorder 33 heures de repos à l'issue du séjour (soit 3 fois 11 heures).

À partir d'un séjour de 4 jours, une partie du repos doit être pris pendant la durée du séjour. Cette fraction de repos doit être au minimum de 4 heures consécutives.

Pour aller plus loin

- Articles L.432-1 à L.432-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF)
- Articles D. 432-1 à D.432-9 du CASF
- Article L.227-4 à L.227-5 du CASF et article R.227-1 du CASF
- Circulaire n° DJEPVA/DJEPVAA3/DGT/2012/230 du 11 juin 2012 relative aux conditions de mise en œuvre du repos compensateur équivalent au repos quotidien pour les titulaires d'un CEE
- CE du 30/01/2015, requête n°363520
- CE du 19/12/2007, requête n°296745
- CA Fort-de-France du 28/06/2012, requête n°11-00141
- CA Nîmes du 15/01/2013, requête n°11-02531
- Réponse ministérielle à la QE n°09749 publiée au JO Sénat du 30/01/2014
- Réponse ministérielle à la QE n°07602 publiée au JO Sénat du 18/09/2003



UNE QUESTION ?

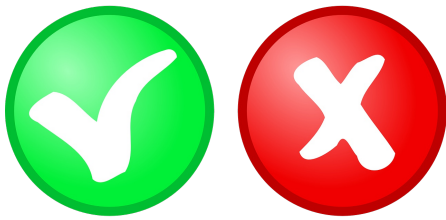
Contactez nous :

cgteducpop@ferc-cgt.org

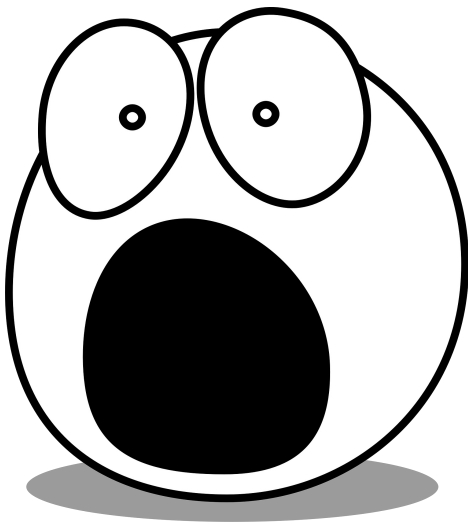
La vision de l'employeur·se

Pour les employeurs et employeuses du secteur, le recours au CEE serait non seulement incontournable, mais souhaitable.

"Incontournable" car SELON LES EMPLOYEURS ET EMPLOYEUSES sans ces contrats les associations ne pourraient pas survivre financièrement et/ou continuer à proposer un panel d'activités ou de séjour incarnant leur projet d'éducation populaire.



"Souhaitable" car selon eux et elles ce type de contrat viserait à reconnaître "l'engagement" des jeunes dans l'éducation populaire.



La vision CGT

Pour la CGT au contraire, c'est l'absence de reconnaissance économique et sociale du secteur et les choix politiques qui sont liés à cette approche, dont découle la faiblesse du financement public des activités d'éducation populaire, qui pousse à sacrifier les salarié·es du secteur en les maintenant dans la précarité.

L'éducation populaire vise à l'émancipation. C'est dévoyer profondément sa démarche que de sacrifier la situation économique de celles et ceux qui portent ses valeurs au nom de ses objectifs. Une partie de l'éducation se fait par l'exemple : de quelle vision de société fait-on la promotion si ce qu'on donne à voir à la jeunesse, c'est une logique d'ubérisation diffusée sous couvert "d'engagement"?

Pour la CGT le constat est plus réaliste : le bénévolat, le militantisme sont des formes d'engagement associatif qui ont le mérite de pouvoir être clairement distingué du travail salarié et du métier. A l'opposé, la plupart des salarié·es en CEE sont des jeunes salarié·es qui connaissent là une première expérience du monde du travail et qui cherchent avant tout un travail, de quoi subvenir à leurs besoins économiques. S'ils et elles peuvent prendre goût aux métiers de l'éduc pop, ce n'est certainement pas en leur proposant des contrats précaires qu'on valorisera ces métiers. Par ailleurs, manger/se loger ou s'engager, ne devrait pas être un choix. Une telle approche a par ailleurs pour effet d'entraîner un important turn over, personne ne pouvant vivre décemment avec de tels niveaux de rémunération.

De plus, les CEE ne garantissent pas aux salarié·es une véritable protection sociale, faute de cotisations sociales sur l'ensemble du temps travaillé : l'impact de ces contrats est catastrophique sur le droit à la retraite, à l'assurance chômage.

La CGT revendique :

- l'interdiction des CEE, contraires aux droits du travail et aux textes internationaux
- l'obligation pour les financeur·ses de prévoir un budget de fonctionnement permettant de payer les animatrices et animateurs décemment, sans recourir à de tels procédés
- l'embauche sous véritables contrats de l'intégralité des animateurs et animatrices actuellement en CEE
- la reconnaissance de l'intégralité du temps de travail effectif effectué sous CEE dans le calcul des pensions de retraite, sur la base du salaire qu'auraient dû percevoir les salarié·es concerné·es en étant payés sur la base d'un contrat non dérogatoire.