

ANIM'INFOS

L'information conventionnelle de l'Animation



Le Contrat d'engagement éducatif (CEE) : au final, une véritable arnaque !

Une nouvelle fois, la F3C CFDT souhaite dénoncer avec force les risques de ce dispositif. Pour nombre de structures de l'Animation, le CEE est devenu une réponse à leurs problématiques économiques et financières. La baisse significative des subventions pour le secteur associatif, la concurrence avec le secteur marchand, les effets de la crise, mais également des gestions « incompetentes », mettent en péril nombre d'associations, qui, pour certaines, sont historiquement de l'Education populaire.

Pour la F3C CFDT, il est de plus en plus évident, comme nous le craignons lors de sa création, que le CEE ne répond pas aux objectifs pédagogiques qui s'inscrivent dans la loi sur le volontariat associatif. Au final, c'est une aubaine pour les employeurs d'avoir une main d'œuvre serviable et payée au rabais.

Pour preuve, lorsque la CFDT essaie d'entamer des négociations conventionnelles pour améliorer le dispositif, les employeurs demandent systématiquement si nous souhaitons la « mort » de leurs structures ou la fin de l'accessibilité aux colonies de vacances ou aux centres de loisirs d'enfants dont les parents ont des revenus modestes. Nous faisons face à des réponses économiques, mais en aucun cas à des réponses concernant les objectifs pédagogiques et d'engagement éducatif, et encore moins sur la sécurité de nos enfants et du personnel.

Rappel : qui peut utiliser ce dispositif ?

Les structures concernées par la possibilité d'appliquer ce dispositif sont principalement les centres de vacances et de loisirs, les centres de loisirs sans hébergement, des structures de séjours d'accueil pour mineurs et personnes handicapées. Elles sont soumises à des obligations légales ayant pour but de protéger les mineurs et les personnes handicapées : un encadrement diplômé, un personnel qualifié, le respect des normes d'hygiène et de sécurité...

- 50 % des animateurs doivent être qualifiés : titulaires, soit du BAFA (Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur), soit du BAFD (Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur), pour les directeurs ;
- 30 % peuvent être stagiaires ;
- 20 % non qualifiés.

Ce personnel, dit « pédagogique occasionnel », se voit, pour la plupart, imposé un contrat au « rabais », en totale contradiction avec les prérogatives de son activité concernant les responsabilités supportées tant au niveau juridique, que moral et sécuritaire.



Des dispositions sociales hallucinantes !

- salaires : 2,2 fois le SMIC horaire hebdomadaire, soit environ 20 € par jour ;
- pas de différence de salaires entre les centres de loisirs (dont la durée d'ouverture est de 10 heures maximum) et les centres de vacances (nécessitant une présence de jour comme de nuit) ;
- pas de différence de salaires entre les formateurs, les postes d'animateur et de directeur ;
- pas de congé payé ;
- 24 heures de repos continu par semaine (alors que la convention collective de l'Animation impose 48 heures).

Ce qui a été remis en cause par l'obligation de prendre en considération le repos quotidien :

- le temps de travail journalier n'était pas limité ;
- le temps de travail était comptabilisé en jour, sans aucune référence horaire, sans la règle du temps de repos minimum de 11 heures, sans durée maximale par semaine.

L'Europe à la rescousse des personnels

La cour de Justice européenne a condamné le fait de ne pas respecter la règle du repos quotidien minimum de 11 heures (octobre 2010). Le Conseil d'Etat, le 10 octobre 2011, confirme cette décision en établissant le fait que les animateurs ont le droit à un repos quotidien de 11 heures consécutives par période de 24 heures.

Pour la CFDT, ces décisions allaient dans le bon sens pour régler la problématique première de la sécurité du public et du personnel.

Un groupe de travail ministériel a été mis en place, sous la responsabilité de Luc Chatel, ministre de l'Education nationale de l'époque. Les partenaires sociaux ont dû intervenir pour être consultés par ce groupe de travail. Lors de ces auditions, le CNEA, syndicat des employeurs de l'Animation, reçu au titre de la branche et accompagné d'un représentant du collège « salariés », a déclaré sa volonté d'ouvrir des négociations de branche.

Les représentants du CNEA, lors de la dernière CMP (Commission mixte paritaire), ont rejeté la demande de la CFDT d'ouvrir des négociations conventionnelles en vue d'adapter ou d'améliorer le dispositif du CEE. La nouvelle loi Warsmann (UMP) semble malheureusement convenir aux employeurs de l'Animation, se revendiquant pourtant de l'Economie sociale.

La sécurité de nos enfants et du personnel toujours compromise

La loi Warsmann et son décret d'application du 26 avril 2012 (entre les deux tours des élections présidentielles) ne répond en rien à la problématique de fond du CEE, la sécurité. Pour régler la situation du repos quotidien, le tour de « passe passe » des parlementaires a été d'introduire la possibilité de cumuler les 11 heures de repos quotidien et de les rendre en repos compensateur (RC) en fin de contrat. Comment peut-on décemment penser qu'en accordant un repos compensateur on règle le problème de la sécurité de nos enfants dans les centres et les colonies de vacances ? Ne pas octroyer de repos quotidien augmente la probabilité d'accidents ! Cette loi permet donc de marchander le repos quotidien.

Pour la F3C CFDT, cette mesure des pouvoirs publics est inconsciente et répond uniquement à une logique marchande. Elle rappelle que la sécurité de nos enfants et du personnel n'a pas de prix. Le repos quotidien obligatoire doit être pris quotidiennement. Cette revendication est juste et responsable. La F3C CFDT regrette que les pouvoirs publics soient complices des risques encourus par le public, et particulièrement nos enfants, en n'obligeant pas la prise du repos quotidien, telle que la cour de Justice européenne le préconisait.

Des élus intéressés

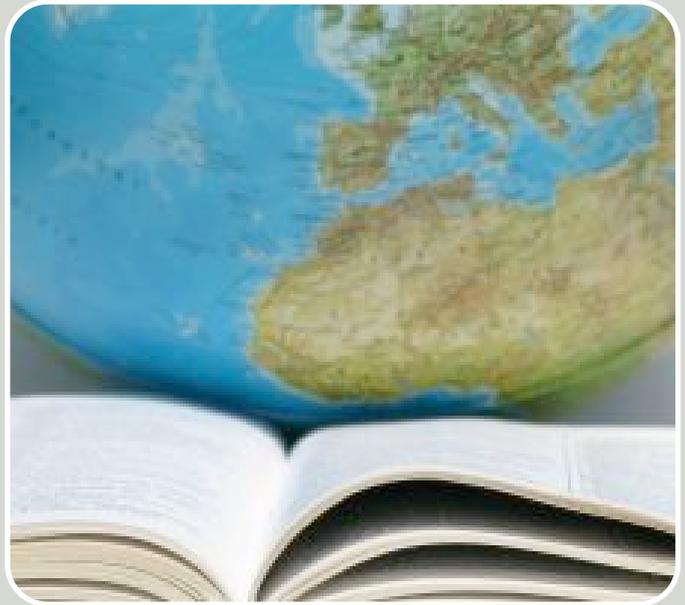
Cette complicité des pouvoirs publics pour une loi qui déroge à tous les principes du code du Travail, qui fait abstraction de toute notion de sécurité, qui crée des injustices manifestes, peut s'expliquer par la possibilité, pour nos élus, d'utiliser le CEE pour leur propre personnel. En effet, comment peut-on expliquer un tel comportement ? Avant la loi sur le volontariat associatif de 2006, introduit par Jean-François Lamour (ministre de la Jeunesse et des Sports), c'était l'annexe II de la convention collective de l'Animation qui s'appliquait. Celle-ci, d'un point de vue légal, ne pouvait pas être utilisée pour le personnel des collectivités locales et territoriales. Derrière cette mesure, nous retrouvons à nouveau une logique marchande. C'est une aubaine pour les finances des collectivités de bénéficier d'une main d'œuvre au rabais dérogeant au code du Travail mais aussi à une certaine éthique de nos élus.

Conflit sur l'application de la loi Warsmann

Des équipes CFDT sont en conflit avec leur direction sur l'application de cette loi au personnel engagé sous Contrat d'engagement éducatif. Certains employeurs ne souhaitent pas « payer » leur personnel pendant leur repos compensateur, qu'ils auront cumulé s'ils n'ont pas pu prendre leur repos quotidien dû. De plus, il leur est interdit de travailler dans une autre structure pendant les repos compensateurs cumulés car ils sont encore sous contrat avec leur employeur, de séjourner et de manger sur leur lieu d'activités. Certains employeurs estiment que c'est du repos supplémentaire qui leur est accordé. Il semble que, pour eux, tous les moyens soient bons pour faire des économies au détriment des conditions de travail du personnel

Mais le CEE, est-il véritablement un contrat de travail ? Il ne dépend pas du code du Travail. Le personnel n'est donc pas salarié. Il n'a pas de salaire mais une indemnité. Dans ce dispositif introduit par la loi sur le volontariat associatif, tout est confus, jusqu'au titre qui emploie le mot « contrat ».

Des employeurs se retranchent derrière le mot « volontariat ». Ce personnel est volontaire, il aurait donc agi de sa propre volonté et sans contrainte. Pour la F3C CFDT, nombre de titulaires d'un CEE n'ont pas vraiment eu le choix : en recherche d'un « boulot saisonnier », d'une activité professionnelle, d'un stage pour valider son BAFA... Et s'ils avaient réellement le choix entre le CEE et un contrat de travail saisonnier, lequel choisiraient-ils d'après vous ? On est bien loin du mot « éducatif », utilisé dans l'intitulé de ce dispositif et sur lequel les structures de l'Education populaire s'identifient. De plus, son ouverture au secteur marchand dénature l'objet même pour lequel il a été créé.



Des propositions CFDT

Profitons qu'il existe un ministre de l'Economie sociale et solidaire pour ouvrir un grand débat sur « l'Education populaire » : ses évolutions, son avenir et son financement.

Sur le CEE, nous identifions deux pistes.

Une première serait le développement d'un label qui permettrait aux entreprises qui en bénéficieraient, selon des critères négociés avec les partenaires sociaux et dont la question de la sécurité aura été réglée au préalable, de pouvoir utiliser le CEE.

Une seconde piste serait d'accorder l'utilisation du CEE par accord de branche. La responsabilité reviendrait aux partenaires sociaux d'accepter ou non son utilisation par les employeurs du champ conventionnel.



Conclusion

Il serait plus sage de tout remettre à plat et que toutes les parties, partenaires sociaux, collectivités et Etat prennent leurs responsabilités.

Au final, c'est juste une question de justice sociale.

Point sur les négociations conventionnelles

Complémentaire santé de branche

Les partenaires sociaux se sont entendus pour ouvrir une réflexion sur la faisabilité de la mise en place d'une complémentaire santé de branche. Actuellement, nous en sommes au stade de consultation des organismes de prévoyance. La volonté de mettre en place une telle complémentaire santé est réelle pour les organisations syndicales de salariés et pour le CNEA. Par contre, la complexité du dossier risque certainement de nous entraîner dans une négociation de longue haleine.

Ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle

Les partenaires sociaux ont ouvert le chantier sur l'égalité professionnelle. Mais l'absence de chiffres sur la branche ne nous permet pas d'engager une négociation constructive sur ce sujet (cette réflexion est également valable pour d'autres thématiques). Il a donc été convenu de faire un état des lieux et de commander un rapport de branche (la livraison est prévue pour 2013). Celui-ci sera financé par l'aide au paritarisme, bien qu'il doive obligatoirement être fourni annuellement par les employeurs. Pour la CFDT, cela démontre la volonté des organisations syndicales de salariés d'être ouvertes au dialogue et à la négociation. Cet outil nous semble indispensable et il est temps de passer des paroles aux actes.

Négociations sur les risques psycho-sociaux

Faisant suite à l'accord conclu, le 31 juillet 2010, au niveau de l'USGERES (syndicat d'employeurs de l'Economie sociale, auquel le CNEA est affilié) et signé par la CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO, une négociation sur la branche de l'Animation a été entamée. Nous notons, après un peu de retard (accord cadre datant de 2010), un engagement de la part du CNEA de traiter cette question. Nous nous sommes entendus sur la création d'un guide, par CIDES-CHORUM, sur les risques psycho-sociaux dans notre branche et sur la réalisation d'un document unique « type » sur lequel les structures, et notamment les plus petites, pourront s'appuyer pour respecter leurs obligations légales.

La CFDT donne la parole aux salariés des petites structures de l'Animation

La F3C CFDT lance une enquête sur la thématique des salaires, en direction, principalement, des salariés des petites structures (moins de 11 salariés).

La démarche de la CFDT est simple. Il est important pour nous de représenter l'ensemble des salariés : travaillant dans les grandes et les petites structures, titulaires d'un CDI ou d'un CDD, bénéficiant d'un temps complet ou d'un temps partiel. Nombre d'entreprises de moins de 11 salariés sont dépourvues de présence syndicale, même si la convention collective permet l'abaissement du seuil à 6 salariés pour pouvoir bénéficier d'un délégué du personnel.

Cette enquête va permettre de mieux appréhender et connaître les réalités salariales des personnes travaillant dans des structures de moins de 11 ETP (équivalent temps plein). Elle va aider à mieux prendre en considération les souhaits et les réalités des salariés ciblés lors des négociations conventionnelles.

Il est important que tous les salariés puissent s'exprimer sur leur rémunération. A la CFDT, nous nous positionnons dans le sens de l'intérêt général.

Si vous souhaitez participer à cette enquête, contactez la CFDT qui vous a remis cette Newsletter ou envoyez un mail à polecas@f3c.cfdt.fr.

Je désire :

- être contacté par le syndicat CFDT
- recevoir Anim'Infos

Par mail :

.....

Par courrier :

.....

.....

Mes coordonnées :

Prénom :

Nom :

Entreprise :

Emploi :

Contact : polecas@f3c.cfdt.fr