CCN ÉCLAT : rappel sur l'obligation d'octroyer un temps de préparation à certains salariés

La CCN ÉCLAT prévoit depuis plusieurs années la prise en compte d'un temps de préparation pour certains salariés exerçant des missions éducatives et/ou pédagogiques.

Depuis le 1er septembre 2026, l'avenant n°196 renforce cette obligation en fixant un seuil minimal de **15 %** du temps de face-à-face éducatif et/ou pédagogique.

Quels salariés sont concernés ?

L'obligation concerne les salariés relevant de la **grille générale** de classification qui exercent des **missions de face à face éducatif et/ou pédagogique** impliquant la prise en charge, totale ou partielle, d'un public.

Peu importe la nature du contrat de travail (CDI, CDD, CDI intermittent, temps complet ou temps partiel) ou l'ancienneté du salarié.

Sont notamment susceptibles d'être concernés :

- les animateurs périscolaires ;
- les animateurs jeunesse ;
- les formateurs ;
- plus généralement, tout salarié assurant des activités d'animation, d'accompagnement ou de formation auprès d'un public.

En revanche, les animateurs-techniciens et professeurs relevant de la grille spécifique ainsi que les salariés en contrat d'engagement éducatif (CEE) ne sont pas visés par ce dispositif.

Que recouvre le temps de préparation ?

L'acte éducatif ou pédagogique correspond au temps durant lequel le salarié intervient directement auprès du public, en présentiel ou à distance, dans le cadre de l'animation, de l'enseignement, de l'encadrement ou de l'accompagnement des bénéficiaires.

Le temps de préparation comprend quant à lui l'ensemble des activités nécessaires à la réalisation de cet acte, notamment :

- la préparation et l'évaluation des interventions ;
- la création ou l'actualisation des supports pédagogiques ;
- les réunions et temps de coordination liés à l'activité ;
- la participation aux démarches qualité ;
- l'acquisition de connaissances et de pratiques directement liées aux missions exercées.

Ces temps peuvent être réalisés individuellement ou collectivement selon l'organisation retenue par la structure.

À noter que les temps de déplacement ne peuvent pas être comptabilisés au titre du temps de préparation.

Un minimum de 15 % du temps de face à face
Si chaque structure peut déterminer le volume de temps de préparation adapté à ses besoins, la convention collective impose désormais un **seuil minimal**.

Depuis le 1er septembre 2026, le temps de préparation doit représenter au moins **15 % du temps consacré aux missions de face à face éducatif et/ou pédagogique**.

Concrètement, la durée du travail du salarié doit donc être augmentée puisqu'elle doit intégrer, en plus du temps de face-à-face pédagogique, un temps de préparation.

Par exemple, pour 20 heures d'intervention auprès d'un public, le salarié doit disposer d'au moins 3 heures dédiées à la préparation de ses interventions. Son temps de travail hebdomadaire est donc d'au moins 23 heures.

L'entreprise peut naturellement prévoir un taux supérieur lorsque les besoins pédagogiques ou les contraintes d'organisation le justifient.

Quelles conséquences pour les employeurs ?

Ce temps de préparation constitue du temps de travail effectif à part entière.

Il doit donc :

- être intégré dans la durée contractuelle du salarié ;
- être rémunéré dans les mêmes conditions que les autres heures de travail ;
- être pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- ouvrir droit à l'ensemble des avantages attachés au temps de travail.

Impossible donc de ne valoriser ce temps de préparation que pécuniairement (par l'octroi d'une prime, d'un complément de rémunération ou d'un taux horaire plus important).

Les employeurs doivent également veiller à organiser concrètement ces temps de préparation et à pouvoir en justifier l'existence.

👉 **Point de vigilance :** Les structures ont parfois tendance à ne comptabiliser que le temps passé devant le public. Or, depuis le 1er septembre 2026, cette approche n'est plus conforme aux dispositions conventionnelles pour les salariés concernés.

Les employeurs ont donc tout intérêt à vérifier que les contrats de travail, plannings et outils de suivi du temps intègrent bien ce temps de préparation obligatoire et que le seuil minimal de 15 % est effectivement respecté.