

Ce texte de préconisations élaboré par les francas prend en compte les réalités et besoins des organisateurs de notre réseau et intégrant les analyses du CNEA.

Mai 2012

CEE : aménagement du repos quotidien et mini camps

Nous entendons dans ce document proposer à partir de l'analyse du décret du 26 avril rédigée par le CNEA à nos organisateurs des exemples de mise en application de la loi et du décret, concernant les nouvelles modalités de prise du repos quotidien pour les CEE, adaptés aux réalités les plus courantes des activités pratiquées au sein de notre réseau (centre de loisirs, mini camps, veillées).

Ces activités dites « accessoires » sont, pour les Francas, constitutives du projet du centre de loisirs. Elles représentent un moment fort du séjour sur les aspects du « vivre ensemble » et pour les enfants une étape dans la conquête de leur autonomie.

Pour la majorité des organisateurs de notre réseau, cette loi et ce décret n'ont pas d'incidence sur le contrat, la rémunération et l'organisation du temps de travail des animateurs en CEE. En effet, de façon quasi générale, les animateurs travaillant en accueil de loisirs sans hébergement peuvent prendre un repos de 11 heures à l'issue de chaque jour travaillés, même s'il est parfois nécessaire d'aménager des roulements au sein des équipes pour le début ou la fin de journée.

Par contre, lorsque l'organisateur propose des mini camps et des veillées, ces nouvelles dispositions le concernent.

Les nouveaux textes ont alors des incidences sur le temps de travail, sur la rémunération, et sur l'organisation pédagogique.

Au regard des questions qui ont pu nous être posées, **il nous semble nécessaire d'insister sur un aspect** du décret qui est un repère pour son application : pour calculer le nombre de repos à attribuer, il faut distinguer la durée des séjours en jours civils et la durée du temps de travail à décompter en nombre de tranches complètes de 24 heures.

Il nous semble préférable de fonctionner sur le régime prévu par le nouvel article D.432-3 du Code de l'action sociale et des familles, soit avec un principe de repos non attribué tous les jours.

Dans le cadre des mini camps, nous distinguons deux cas de figure :

- ceux dont la durée est quatre jours et trois nuits,
- ceux dont la durée est de cinq jours et quatre nuits.

Selon les statistiques du MJSVA, en 2010, on a dénombré autant de séjours courts ou mini camps que de centres de vacances.

Les incidences en termes de rémunération et de temps de travail.

- Il n'est pas prévu de rémunération supplémentaire pour le repos quotidien qui n'aura pas été donné durant le séjour et qui est reporté en fin de séjour ou de contrat.
- il faut distinguer le repos hebdomadaire du repos journalier. Et il faut rappeler que ce repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs (selon les termes du code du travail) ou de 24 heures consécutives doit être donné impérativement au cours d'une période de 7 jours (sans qu'il soit fait référence à la semaine civile). Dans le cas où il n'est que de 24 heures, il y a versement d'une contrepartie financière (application des dispositions

de la CCNA). Dans tous les cas, le repos hebdomadaire ne peut être reporté à la fin du contrat.

Les incidences en termes de temps de travail et de rémunération.

Pour traiter des situations qui suivent nous nous appuyons sur le tableau fourni par le CNEA, page 2 de la fiche S3-044.

Pour les mini camps de quatre jours et trois nuits.

Mode d'organisation 1.

- Le mini camp commence le mardi, l'animateur travaille le lundi sur un rythme classique de centre de loisirs sans hébergement ;
- il part en camp du mardi à 8 h au vendredi à 18 h, donc l'animateur travaillera 3 journées complètes de 24 h et une journée de 11 heures ;
- il doit obligatoirement prendre 8 heures de repos durant le mini camp, en une fois (une nuit de repos par exemple) ou en deux fois quatre heures ;
- il reste un solde de repos reporté de 25 heures.

Si le CEE ne travaille ni le samedi ni le dimanche, ces 25 heures peuvent être données dès le retour du séjour, donc du vendredi 18h au samedi 19h. Ensuite il prendra son repos hebdomadaire. La totalité du repos journalier reporté et un repos hebdomadaire de 24 heures se suivent donc.

L'animateur recevra donc dans cet exemple une contrepartie financière parce qu'il n'a bénéficié que de 24 heures de repos hebdomadaire.

Mode d'organisation 2.

Sinon, parce que le CEE travaille le samedi par exemple, une partie de ces 25 heures peut être prise à l'issue du mini camp, du vendredi soir au samedi matin (soit 11 heures dans la plupart des cas). Une partie du repos journalier reporté et le repos hebdomadaire de deux jours consécutifs se suivent donc. Le solde de repos reporté reste donc de 25 h – 11 h soit 14 heures. Ce nouveau solde de repos reporté de 14 heures peut être pris à l'issue de la période travaillée ou à l'issue de 21 jours de séjour.

Dans cet exemple, l'animateur ne sera pas rémunéré durant ses deux journées de repos, il ne reçoit pas de contrepartie financière puisqu'il a deux jours de repos hebdomadaire consécutifs, et le repos non pris durant le séjour auquel il aura droit à la fin du séjour ne sera pas rémunéré.

Pour les mini camps de cinq jours et quatre nuits.

Mode d'organisation 1.

- L'animateur part en camp du lundi à 8 h au vendredi à 18 h, donc il travaillera 4 journées complètes de 24 h complètes et une journée de 11 heures ;
- il devra obligatoirement prendre 12 heures de repos sur place, en une fois ou en deux fois six heures ou en trois fois 4 heures ;
- il reste un solde de repos reporté de 32 heures.

Si le CEE ne travaille ni le samedi ni le dimanche, une partie de ces 32 heures peuvent être données dès le retour du séjour, donc du vendredi 18h au samedi 19h. Ensuite, il prendra 24 heures de repos hebdomadaire. Une partie du repos journalier reporté et un repos

hebdomadaire de 24 heures se suivent donc. Il reste un solde de repos de 7 heures à reporter à l'issue du séjour.

L'animateur recevra donc dans cet exemple une contrepartie financière parce qu'il n'a bénéficié que de 24 heures de repos hebdomadaire, mais il n'est pas rémunéré durant son temps de récupération du repos quotidien non pris, du samedi et du dimanche et les 7 heures de repos reportées à la fin du séjour ne seront pas rémunérées non plus.

Mode d'organisation 2.

Sinon, parce que le CEE travaille le samedi, une partie de ces 32 heures peut être prise à l'issue du mini camp, du vendredi soir au samedi matin (soit 11 heures dans la plupart des cas). Une partie du repos journalier reporté et le repos hebdomadaire de deux jours consécutifs se suivent donc. Le solde de repos reporté reste donc de 32 h – 11 h soit 21 heures. Ce nouveau solde de repos reporté de 21 heures peut être pris à l'issue de la période travaillée ou à l'issue de 21 jours de séjour.

Dans cet exemple, l'animateur ne sera pas rémunéré durant ses deux journées de repos, il ne reçoit pas de contrepartie financière puisqu'il a deux jours de repos hebdomadaire consécutifs et le repos non pris durant le séjour auquel il aura droit à la fin du séjour ne sera pas rémunéré.

Pour les veillées.

L'animateur, s'il ne fait qu'une veillée dans la semaine, devra donc récupérer 11 heures, ces heures peuvent être données du vendredi soir au samedi matin, en amont d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

S'il en fait plusieurs dans la semaine, le repos non pris peut être attribué le samedi et il n'aura que 24 heures de repos hebdomadaire, le solde éventuel des repos non pris étant à reporter en fin de séjour ou à l'issue de 21 jours de travail.

Les incidences en termes d'organisation pédagogique.

Nous avons à organiser les repos durant le séjour.

Accorder à un animateur un repos de 8 heures par exemple durant un mini camp signifie que l'animateur est remplacé afin de maintenir le taux légal d'encadrement.

Il est de ce fait nécessaire de prévoir un mode d'organisation qui intègre un animateur en sus pour certaines nuits (un animateur présent sur le centre de loisirs peut assurer la nuit au mini camp), la présence d'animateurs intervenants durant des activités spécifiques et déclarés auprès de la DDCS dans l'effectif d'encadrement, le recours à des bénévoles déclarés eux aussi pour une veillée et une nuit, etc...

Les incidences en termes de contrat de travail.

Le cumul des heures de repos quotidien reporté en fin de séjour doit être intégré dans le contrat de travail. Le terme du contrat est reporté d'autant.

Ces nouvelles dispositions amènent à intégrer dès la signature du contrat de travail tous ces temps de travail spécifiques, les mini camps et/ou les veillées.

Si ce n'est pas possible, on peut recourir à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Le CNEA propose d'ailleurs un nouveau modèle de contrat de travail.