



LIGUE  
HAVRAISE

**ACCORD DU 03/02/2016 SUR LES  
TRANSFERTS D'ACTIVITES A LA LIGUE  
HAVRAISE**

VERSION DEF CV-DRH signée OS/03022016



**Accord du 03/02/2016 relatif à l'organisation des transferts**

Entre les soussignés :

L'Association la Ligue Havraise pour l'aide aux personnes handicapées dont le siège social est situé 75-79 rue Emile Zola – 76600 Le Havre, représentée par Monsieur Michel CAPPE, en sa qualité de Directeur Général

D'une part,

Et

Les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT représentées respectivement par :

Madame Michèle Tirolien, déléguée syndicale CFDT

Madame Christelle KOPEC, déléguée syndicale CFE-CGC

Monsieur Patrick Le Balc'h, délégué syndical CGT

D'autre part

CK  
M  
A  
T

## En préambule

---

Les transferts sont des séjours organisés pour les personnes accueillies hors des murs de leur établissement. Ces séjours ont un caractère éducatif, pédagogique et thérapeutique et entrent dans le cadre du projet d'établissement ou de service comme dans le cadre du projet personnalisé de la personne qui en bénéficie.

La notion de transfert d'activités est définie à l'annexe n°1 bis de la CCN66 (cf document joint). Ils incluent :

- les camps et colonies de vacances ;
- les camps et classes de neige et de mer ;
- les activités de soutien professionnel et extraprofessionnel en ESAT ;
- les séjours de vacances pour personnes handicapées adultes ;
- les chantiers extérieurs ;

Les dispositions prévues dans l'annexe n°1 bis de la CCN66 concernent les personnels qui effectuent, au titre d'un transfert d'activités, un déplacement supérieur à 48 heures et entraînant pour eux des découchers (avenant n°145 du 27/11/1981). Néanmoins il est prévu au présent accord que ces dispositions s'appliquent également à un déplacement inférieur à 48h ne pouvant dépasser 60h.

Les parties s'accordent pour affirmer que les transferts constituent une action essentielle de la bonne mise en œuvre des projets d'établissements et services et la qualité de prise en charge des personnes accueillies notamment dans le cadre de leur projet personnel individualisé. Dans la volonté de répondre aux besoins des personnes accueillies, d'harmoniser les règles au niveau de l'ensemble des établissements et services gérés par l'association, le présent accord fixe les modalités d'adaptation du temps de travail lors des transferts.

Pour se faire, différentes réunions ont eu lieu en date du :

- 02 octobre 2014
- 10 décembre 2014
- 18 février 2015
- 01 avril 2015
- 02 décembre 2015

**C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux de la Ligue Havraise ont décidé ce qui suit, après information et consultation du comité d'entreprise au vu de la législation en vigueur au démarrage des négociations. Cette consultation n'est plus à ce jour obligatoire depuis la publication de la loi relative au dialogue social et à l'emploi dite « loi Rebsamen » du 17 août 2015.**

CK  
HP

HP  
HP

## Article I Champ d'application

---

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, à temps plein et à temps partiel, en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée et les contrats aidés, travaillant dans tous les établissements et services de la Ligue Havraise et participant à un transfert d'activités.

## Article II Objet de l'accord

---

Le présent accord est conclu afin de fixer et d'harmoniser les modalités d'organisation des camps et transferts en termes d'aménagement du temps de travail pour les salariés amenés à y participer sur la base du volontariat, de constitution du dossier, et de validation de ce dernier par la Direction d'Etablissement ou du service concerné.

## Article III Modalités et aménagement du temps de travail

---

### 3.1 Dérogation par accord d'entreprise

Cette voie, de la mise en place d'un accord d'entreprise est rendue possible en application des textes réglementaires et de la loi du 11 février 2005.

Les partenaires sociaux se sont donc accordés sur la dérogation d'origine légale permettant de dépasser 12 heures. Cette dernière ayant été instituée par les articles L. 313-23-1 et L. 313-23-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles issus de la loi du 11 février 2005, confirmée par l'article R. 3121-23 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord constitue un tout indivisible globalement plus favorable que les dispositions légales conventionnelles.

### 3.2 Organisation des transferts

Le transfert est discuté et élaboré par toute l'équipe en associant les personnes accueillies et dans la mesure du possible leurs familles qui sont parties prenantes de la démarche.

Il doit être organisé avec des salariés pluridisciplinaires en veillant à un roulement des salariés encadrants chaque année.

Le lieu retenu doit favoriser l'approche d'un nouvel environnement et être en cohérence avec les objectifs du projet d'établissement ou de service et le projet personnalisé de la personne accueillie.

Il est convenu que les personnels participant aux transferts ne seront pas remplacés au sein de l'établissement. Néanmoins des remplacements peuvent être envisagés pour nécessités exceptionnelles de service par accord préalable entre la Direction de l'établissement ou du service et la Direction des Ressources Humaines.

CK  
H  
H

Au retour de chaque transfert un bilan sera réalisé auprès des personnels, des personnes accueillies ayant participé au transfert et des familles pour permettre, au besoin, des ajustements sur l'organisation des transferts futurs éventuels.

Le projet de transfert devra être présenté en amont de sa mise en œuvre à la Direction de l'Etablissement ou du service pour accord et à la Direction des Ressources Humaines pour aval pour une éventuelle présentation/information auprès du CHSCT et/ou du Comité d'Entreprise. Un dossier complet de présentation sera réalisé au préalable et devra être composé de :

- la présentation du séjour et des objectifs et effets attendus pour chaque participant ;
- la détermination du ou des salariés participants au séjour comme référents de séjour ;
- la déclaration de volontariat des salariés participant au séjour ;
- le planning des horaires de travail effectif avant, après et pendant le séjour ;
- l'ensemble des modalités relatives à la santé et à la sécurité des personnels et des personnes accueillies ;
- un calcul des budgets à priori.

A posteriori du transfert, un calcul du réalisé comparé au budget sera effectué.

### **3.3 Taux d'encadrement**

Le taux d'encadrement sera variable (de 80 à 120%) en fonction du type de public accompagné et du type de transfert. Il appartient à la Direction de l'établissement ou service de valider le nombre de salariés participant au transfert.

### **3.4 Modalités d'organisation et aménagement du temps de travail**

Les partenaires sociaux s'accordent sur la prestation de service des personnels auprès des personnes accueillies pendant les transferts qui se décline comme suit :

- Nombre de jours de transferts : Ils ne pourront dépasser 10 jours maximum par établissement et par an. Ces derniers pourront être organisés soit par période de 2, 3 ou 4 jours pouvant atteindre un total de 10 jours, soit sur une seule période de 10 jours maximum.
- Durée hebdomadaire de travail : Fixée à 60 heures maximum par semaine avec au besoin une autorisation par dérogation de la DIRECCTE (article R.3121-23 du Code du Travail). La demande sera alors assortie des justifications sur les circonstances exceptionnelles qui la motivent et préciser la durée pour laquelle la dérogation est sollicitée. Elle est accompagnée de l'avis du comité d'entreprise
- Durée journalière de travail : Fixée à 14 heures maximum par jour. Prise en charge du lever au coucher pour une durée maximale de 14 heures effectives et dans le respect d'une amplitude de 15 heures maximum en référence aux articles cités au 3.1.
- Durée du travail de nuit : Par principe, ce dernier est considéré comme du temps du travail non effectif. Néanmoins, les partenaires sociaux s'accordent à distinguer les établissements accompagnant des personnes accueillies à pathologies dites complexes des établissements accompagnant des personnes accueillies dites simples. Il est ainsi convenu :

ck  
vxl  
if  
11

- Etablissements considérés comme complexes : Un personnel de nuit sera intégré à l'équipe d'encadrement du transfert.
  - ✓ EEAP Les Myosotis,
  - ✓ MAS de Rouelles
  - ✓ MAS Les Constellations
  - ✓ Arbre à Papillons
  - ✓ IMP (Groupe Educatif Adapté)
- Etablissements considérés comme simples : Il n'y a pas de personnel de nuit intégré à l'équipe d'encadrement du transfert. Néanmoins, pour toute éventuelle intervention du personnel au cours de la période de nuit, un temps de travail de 3 heures sera considéré comme du temps de travail effectif.
  - ✓ Foyer Edmond Debraize
  - ✓ CAJ et FAM Perrey
  - ✓ CAJ et FAM Salamandre
  - ✓ ESAT Porte Océane
  - ✓ ESAT La Lézarde
  - ✓ IMPRO
  - ✓ IMP (autre que GEA)
  - ✓ Les services : SESSAD, SAVS, SAMSAH, CAP EMPLOI, EFELIHA.

Un décompte du temps de travail effectué par les personnels sera remis au retour du transfert à la Direction de l'établissement ou service et à la Direction des Ressources Humaines.

### 3.5 Mesures compensatoires

#### 3.5.1 Dépassement horaire

Le temps de travail effectué à l'occasion des transferts génère des dépassements par rapport à l'horaire de référence des personnels y participant.

Il sera laissé le choix au personnel la possibilité de bénéficier soit du paiement de ces dépassements soit de la récupération de ces dépassements :

- Dans le cadre d'un souhait de paiement pour tout ou partie, il sera procédé au paiement des heures de dépassement effectuées au taux normal et à la récupération de la majoration de ces dites heures. Il s'agira d'établir alors la différence entre le temps de travail effectif et le temps de travail effectif théorique du salarié s'il n'avait pas participé au transfert.
- Dans le cadre d'un souhait de récupération totale, il est laissé à la discrétion de la Direction de l'établissement ou du service concerné la responsabilité de la planification du nombre d'heures accomplies au regard des nécessités de service.

CK  
 CP  
 11

### 3.5.2 Prime forfaitaire de transfert

Conformément aux dispositions prévues dans la CCN66, une prime de transfert sera attribuée à hauteur de 3 points de coefficient par journée indivisible de participation y compris pour le repos hebdomadaire situé dans la période de transfert (cette prime ne subit pas les majorations pour ancienneté). Elle est versée à tous les personnels y compris les cadres pour les journées passées sur le lieu de transfert.

### 3.5.3 Prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle

A l'occasion de transferts partiels d'établissement, la personne appelée à exercer les responsabilités dévolues au Directeur bénéficiera pendant la durée du transfert en cause d'une prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle non sujette à majoration pour ancienneté fixée à une valeur de deux points de coefficient par journée indivisible d'exercice de responsabilité y compris le repos hebdomadaire située dans la période de transfert.

Ainsi pour toute journée de transfert, même si du fait de la journée de transfert, le responsable du transfert se trouve en repos, il bénéficie tout de même de cette indemnité.

### 3.5.4 Sur classement internat

Au regard de l'annexe 1 bis de la CCN66 : Quelle que soit la nature de l'établissement d'affectation des salariés, le salarié participant à un transfert bénéficie de la prime de servitude d'internat pendant la durée de la participation au transfert dans les conditions suivantes :

- Aux conditions de l'article 7 de l'annexe 3 pour les bénéficiaires de cette annexe ;
- Aux conditions de l'article 3 de l'annexe 5 pour les bénéficiaires de cet article
- Aux conditions et taux « éducateurs spécialisés » de l'article 7 de l'annexe 3 pour tous les autres personnels.

### 3.5.5 Transport et hébergement

- Transport

Les frais de transport des salariés participant au transfert sont à la charge de l'établissement ou du service. En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de transport pour l'aller et le retour sera effectué conformément à l'annexe 1 de la CCN66 et au regard des procédures existants.

- Nourriture

L'avenant n°289 du 3 mars 2003 a supprimé les dispositions antérieures et renvoie aux dispositions de l'article 4B de l'annexe 1 de la CCN66 définissant la notion de repas dit thérapeutique ou pédagogique.

- Logement

Le logement des salariés participant aux transferts est à la charge de l'établissement.

CK  
M  
LP

- Equipement matériel et vestimentaire

Pour des activités nécessitant un équipement particulier, les établissements et services le mettront à la disposition des personnels concernés, suivant les modalités prévues au règlement intérieur.

## **Article IV - Date d'effet – durée**

---

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit son dépôt légal auprès des autorités administratives compétentes et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2016.

## **Article V Révision - Dénonciation**

---

### **5.1 Révision**

Le présent accord pourra être modifié ou révisé selon le dispositif prévu aux articles L.2222-5 et L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

### **5.2 Dénonciation**

Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'entreprise, soit par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés signataires. La dénonciation sera régie par les articles L.2231-6, L.2261-9, L.2261-10, L.2261-11 et L.2261-13 du Code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois. Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'article du code du travail

En tout état de cause, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

## **Article VI Dépôt – Publicité**

---

### **6.1 Dépôt à la Commission Nationale d'Agrément**

Au regard de l'article L314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles, le présent accord est soumis à homologation de la commission nationale d'agrément. Il entrera en vigueur à la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément.

CK  
LP  
A

## 6.2 Dépôt – Publicité DIRECCTE et Prud'hommes

Dès notification de cet accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'association la Ligue Havraise, ces dernières disposent d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition conformément à l'article L.2232-2 du Code du Travail. Celle-ci devra être motivée par écrit.

En l'absence d'opposition dans le délai imparti et conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 à D.2231-8 et R.2231-9 du Code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise d'un original à chacune des Parties Signataires et dépôt dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le présent accord sera en outre notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et non signataires de celui-ci.

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, dans le ressort de laquelle les parties ont conclu l'accord, et un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes.

Il sera également transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

CK  
H  
K  
P

Fait à Le Havre le 03/02/2016

**Pour la Direction :**

Michel CAPPE  
Directeur Général

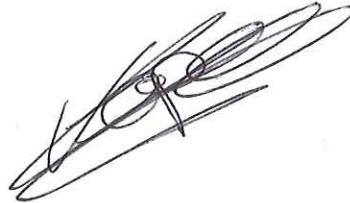


**Pour les organisations syndicales :**

CFDT, Michèle TIROLIEN



CFE-CGC, Christelle KOPEC



CGT, Patrick LE BALC'H



## TITRE II – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNELS participant à un « transfert » d'activités total ou partiel, périodique ou occasionnel des établissements et services

- camps et colonies de vacances,
- classes de neige et de mer,
- activités de soutien professionnel et extraprofessionnel en C.A.T., (1)
- séjours de vacances pour personnes handicapées adultes,
- chantiers extérieurs.

Les dispositions prévues à la présente annexe visent les personnels qui effectuent, au titre d'un transfert d'activités, un déplacement supérieur à 48 heures et entraînant pour eux des découchers.

(Avenant n° 145 du 27.11.1981).

### ARTICLE PREMIER. – DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Il sera fait application pendant les périodes de transfert des dispositions prévues par l'article 21 de l'accord du 12.03.1999.

Les heures supplémentaires seront compensées, ou rémunérées, conformément aux dispositions de la Convention.

Il sera tenu compte des obligations de surveillance de nuit sur la base des dispositions de l'article 11 de l'annexe 3 à la Convention.

(Avenant n° 145 du 27.11.1981 et accord cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 12.03.1999).

### ART. 2. – PRIME JOURNALIÈRE FORFAITAIRE DE « TRANSFERT »

Les personnels salariés relevant du présent avenant, au titre de compensation de la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors domicile personnel, bénéficieront d'une PRIME FORFAITAIRE DE « TRANSFERT » fixée à une valeur de TROIS points de coefficient, par journée indivisible de participation y compris repos hebdomadaire situé dans la période de « transfert ».

Cette prime journalière forfaitaire ne subit pas les majorations pour ancienneté.

### ART. 3. – PRIME FORFAITAIRE SPÉCIALE DE « RESPONSABILITÉ EXCEPTIONNELLE »

À l'occasion des transferts partiels d'établissements, la personne appelée à exercer les responsabilités habituellement dévolues au Directeur (ou à son remplaçant permanent) bénéficiera pendant la durée du transfert en cause d'une prime forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle non sujette à majoration pour ancienneté, fixée à une valeur de DEUX points de coefficient par journée indivisible d'exercice de responsabilité y compris repos hebdomadaire situé dans la période de « transfert ».

### ART. 4. – SURCLASSEMENT INTERNAT

Quelle que soit la nature de l'établissement d'affectation des salariés, le bénéfice de la « prime pour servitudes d'INTERNAT » leur sera accordé pendant la durée de leur participation aux transferts d'établissements ou aux camps et colonies de vacances, dans les conditions suivantes :

- aux conditions et taux de l'article 7 de l'annexe n° 3 pour les bénéficiaires de cet article ;
- aux conditions et taux de l'article 3 de l'annexe n° 5 pour les bénéficiaires de cet article ;
- aux conditions et taux « Educateur Spécialisé » de l'article 7 de l'annexe n° 3 pour tous les autres personnels.

(1) Appelés désormais ESAT (loi du 09.02.2005)

## ART. 5. – CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

### a) Transport

Les frais de transport des salariés participant aux « transferts » d'établissement ou aux camps et colonies sont à la charge de l'établissement.

En cas de déplacement individuel autorisé par utilité de service, le remboursement des frais de transport (et de séjour) pour l'aller et le retour sera effectué conformément aux dispositions de l'article 7 de l'annexe n° 1 à la Convention.

### b) Nourriture

*(Supprimé par avenant n° 289 du 3.10.2003 et remplacé par les dispositions de l'Article 4 B de l'Annexe 1).*

### c) Logement

Le logement, dans des conditions convenables, des salariés participant aux « transferts » d'établissement ou aux camps et colonies est à la charge de l'établissement.

### d) Équipement matériel et vestimentaire

Pour des activités nécessitant un équipement particulier, les établissements le mettront à la disposition des personnels concernés, suivant les modalités prévues au Règlement intérieur.

## ART. 6. – UTILISATION DE VOITURE PERSONNELLE

Dans le cas d'utilisation pendant les transferts totaux ou partiels des établissements de voiture personnelle en tant que véhicule de service, à la demande de l'employeur, celui-ci devra prendre toutes garanties à ses frais, d'une couverture complémentaire par police d'assurance temporaire de tous les risques encourus du fait de cette utilisation.

Cette disposition ne s'applique pas quand le salarié concerné perçoit l'indemnité compensatoire d'assurance instituée à l'annexe n° 1 de la Convention.

Avenant n° 145 du 27.11.1981.

## ART. 7. – INFORMATION PRÉALABLE DES SALARIÉS

Le Règlement intérieur de chaque établissement devra obligatoirement comporter toutes les indications utiles afférentes aux obligations et modalités pratiques de participation des salariés aux « transferts », camps et colonies, classes de neige et de mer, et en particulier pour les salariées, mères de famille, ayant des enfants en bas âge.

CK  
HC  
CP