

**LIGUE
HAVRAISE
POUR
L'AIDE
AUX
PERSONNES
HANDICAPÉES**

**Formation
10 mars 2020**

**Présentation
accord temps de
travail
du 17 février
2020**



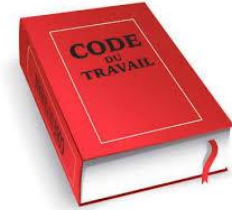
- **Un nouvel accord temps de travail : pourquoi ?**
- **Pour qui ?**
- **Qu'est-ce qui va changer ?**
- **Quand ?**
- **Comment ?**

Un nouvel accord temps de travail pourquoi ?



Les textes applicables à la Ligue Havraise

Textes généraux :



- Le Code du Travail
- La CCN 66 et les accords de branches (ex : travail de nuit)

Accords collectifs propres à la Ligue Havraise :

- Accord CET
- Accord GPEC
- Accord et avenant sur la procédure de transfert
- Accord Dialogue Social
- Accord Mutuelle (janvier 2020)
- Accord Aménagement du temps de travail du 17 février 2020 (applicable à compter du 1^{er} juin 2020)**



Remarques :

Les accords antérieurs sur le temps de travail ont cessé de produire leurs effets au 31 décembre 2019.

L'accord fait tomber les usages dès son entrée en vigueur.

Un Accord temps de travail pour qui ?



Un nouvel accord temps de travail pour qui ?

Périmètre de l'accord



Externat

- IME
- IMP
- IMPRO
- EAAP
- ESAT Porte Océane
- ESAT La Lézarde
- Le Club
- Le Siègne Social

Services

- SAMSAH
- SAVS
- EFELIHA
- CAP EMPLOI
- SESSAD DI
- SESSAD/AUTISME
- CAJ Le Perrey
- CAJ La Salamandre

Internat

- MAS Constellation
- MAS Le Manoir
- FAM Le Perrey
- FAM La Salamandre
- FED

Le temps de travail au sein de la Ligue Havraise?



Temps de travail annuel

❑ C'est quoi ?

Le temps de travail effectif annuel au sein de la Ligue Havraise est calculé sur une base commune de **1575 heures**.

Base annuelle = [(365 jours par an - 25 jours de Congés Payés -104 jours de repos hebdomadaire -11 jours fériés) /5] x 35 heures

Base annuelle = 225 jours /5 jours = 45 semaines x 35 heures =1575 heures/an

❑ Pour qui ?

L'ensemble des salariés de la Ligue Havraise.



Ce qui change au 1^{er} juin 2020

La Journée de Solidarité n'est plus « travaillée » pour l'ensemble des salariés de la Ligue Havraise.

Temps de travail annuel

❑ Dans IMAGO Planning

La base annuelle peut varier en fonction des droits à congés payés annuels supplémentaires conventionnelles ou à repos supplémentaires acquis (prévu dans l'accord).



Seuls ces jours permettent de diminuer la base annuelle de décompte du temps de travail fixée en début de période de référence.

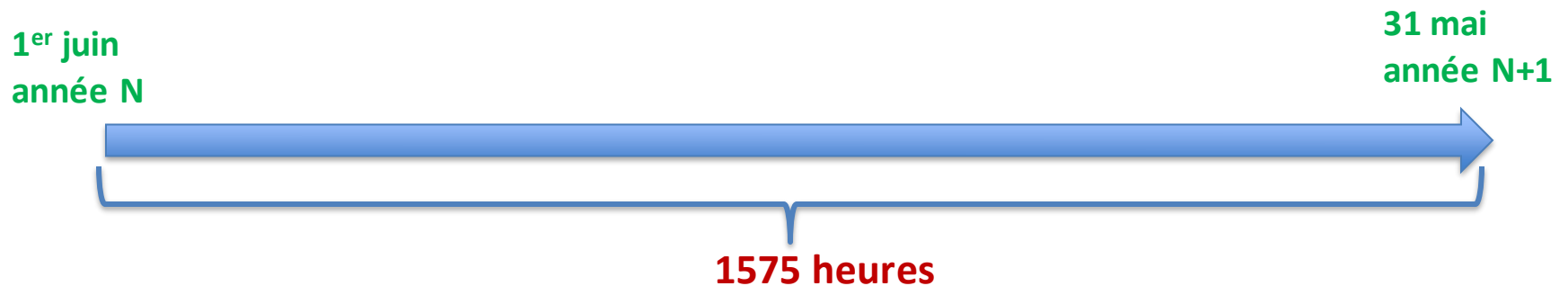
Exemple : pour un salarié bénéficiant de 9 congés supplémentaires conventionnels sur l'année (3 par trimestre) au titre de l'article 6 de l'annexe 2 de la CCN 66, la base annuelle d'heures de travail est égale à :

$$1575 - (9 * 7) = \mathbf{1512 \text{ heures}}$$

Temps de travail annuel

- ❑ Sur quelle période se décompte-t-il ?

La période de référence démarre le 1^{er} juin de l'année N et finit le 31 mai de l'année N+1.



Temps d'habillage déshabillage



❑ C'est quoi ?

Ce temps est assimilé comme un **temps de travail effectif à partir du moment où le port de la tenue est imposé par l'employeur et que celle-ci doit être revêtue dès l'arrivée sur son lieu travail** (blouse, EPI, etc..).

❑ Pour qui ?

- ASI/FACTOTUM
- AS
- AMP/AES
- Surveillante de nuit
- IDE
- Personnel éducatif : ETS, animateurs, éducateurs, moniteurs éducateurs, moniteurs d'ateliers
- Personnel Paramédical

❑ Combien ?

Le temps prévu pour **l'habillage est de 5 min et le déshabillage est de 5 min** également et ce autant de fois que nécessaire au cours de la journée.



Uniquement si ces personnes sont dans la situation ci-dessus.

Temps d'habillage déshabillage



Exemple :

Madame Seringue infirmière doit travailler de 7h45 à 14h30

Elle doit obligatoirement se mettre en blouse pour exercer les soins.

Elle doit s'habiller une fois et se déshabiller une fois au début et à la fin de son poste.

Planning de Mme Seringue :

7h45-7h50 : habillage

8h-14h15 : prise en charge des usagers

14h25-14h30 : déshabillage



Temps de travail effectif : 6h45

Ce qui change au 1^{er} juin 2020



Ces temps devront être pris en compte automatiquement dans planning de l'ensemble des salariés concernés par l'habillage-déshabillage comme du temps de travail effectif.



Temps de repas thérapeutique

❑ C'est quoi ?

Le temps devant être consacré au repas thérapeutique, dans tous les établissements de la Ligue Havraise concernés, doit être **au minimum de 45 min.** Ce temps de repas entre dans le temps de travail effectif du salarié.

❑ Pour qui ?

Au titre de la CCN 66, seuls les salariés qui assurent **dans le cadre de leur service normal :**

- **soit la surveillance effective des repas des enfants,**
- **soit au titre des soutiens, assurent des actions tendant à l'autonomisation des personnes handicapées, à l'occasion du repas (accompagnement des adultes).**

et qui prennent obligatoirement leur repas avec eux, bénéficient de la gratuité de ces repas.

(Si ces personnes sont dans la situation ci-dessus)



Temps de repas thérapeutique

□ Type de personnel qui peut être concerné par le repas thérapeutique (si remplit bien les conditions précédentes) :

- AMP
- animateur 1ere catégorie
- animateur 2eme catégorie
- animateur socio-éducatif
- conseiller en économie familiale et sociale
- éducateur auxiliaire
- éducateur spécialisé
- éducateur sportif
- éducateur technique spécialisé
- enseignant technique
- maître auxiliaire 2eme catégorie
- moniteur d'atelier 1ere classe
- moniteur d'atelier 2eme classe
- moniteur éducateur
- moniteur principal d'atelier
- professeur des écoles
- aide-soignant(e)
- art thérapeute
- ergothérapeute
- infirmier(e)
- kinésithérapeute
- orthophoniste
- psychologue
- psychomotricien



Temps de repas/ temps de repas thérapeutique



Rappel :

Pour tous les salariés qui ne remplissent pas ces conditions et qui prennent leurs repas au sein des restaurants des établissements, la participation aux frais de repas est obligatoire par le biais d'un décompte de l'avantage en nature correspondant en précompte sur le bulletin de salaire (art. 44 de la CCN66).

Pour le personnel qui prend son repas sur l'établissement ou hors de l'établissement, mais qui n'est pas en repas thérapeutique la durée minimum du temps consacré au repas dans la journée doit être **au minimum de 30 min**. Ce temps de repas n'est pas du temps de travail effectif.



Temps de repas/ temps de repas thérapeutique

Exemple :

ES en MAS

- Début journée : 9h
- 12h-12h45 : Repas thérapeutique
- 15h-15h20 : pause rémunérée
- Fin journée : **17h**
- Temps de travail effectif = 8h

TQ en MAS

- Début journée : 9h
- 12h-12h30 : pause repas (pas à disposition de l'employeur)
- Fin de journée : **17h30**
- Temps de travail effectif = 8h

Temps de pause rémunérée



□ C'est quoi ?

Tous les salariés qui sont amenés à travailler au moins 6 heures consécutives doivent bénéficier d'un temps de pause **minimum de 20 minutes (continue)**.

Ce temps de pause est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel, **à partir du moment où le salarié reste à la disposition de l'employeur, se conforme à ses directives, et ne peut pas vaquer librement à des occupations personnelles pendant sa pause.**

C'est le cas lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail pour des raisons de sécurité et de continuité de la prise en charge des usagers.

Journée type de travail et temps de travail effectif



Exemple journée type de Mme SERINGUE

Début
journée

6h30

Si habillage déshabillage nécessaire

6h30-6h35
habillage

Si personne doit manger avec usagers et les aider ou les surveiller + pause obligatoire si travaille plus de 6h à la suite et salarié tenu à la disposition de l'employeur.

13h25-
13h30
déshabillage

12h-12h45
Repas thérapeutique

10h-10h20
Pause rémunérée

Fin
journée

13h30

Temps de
travail
effectif =
7h

Temps de déplacement hors temps de travail



❑ C'est quoi ?

A partir du moment où le temps de déplacement (**hors temps de trajet habituel domicile/travail**) ne s'inscrit pas dans l'horaire de travail et dépasse 45 min, ce dernier donne droit à une récupération en repos.

❑ Comment ?

Le temps de récupération est calculé à partir du temps évalué pour le trajet effectué sur le site Via Michelin (trajet le plus rapide).

❑ Combien ?

Temps de trajet	Récupération en temps
De la 46 ^{ème} minute à 1h15 (hors temps de trajet domicile/travail)	25%
Pour le temps dépassant 1h15 (hors temps de trajet domicile/travail)	50%

Temps de déplacement entre deux lieux de travail

Entre deux lieux de travail :

Le temps nécessaire pour effectuer un déplacement entre deux lieux de travail, à la demande de l'employeur, est du **temps de travail effectif** puisque le salarié est à la disposition de son employeur, se conforme à ses directives et ne vaque pas à des occupations personnelles. Il est déjà décompté dans le temps de travail du salarié.



Cap Emploi



ESAT



❑ Exemple 1 :

Un salarié qui commence à 9h habituellement passe prendre un véhicule de service sur son établissement à 9h et se rend chez un usager à 1h de route de l'établissement.

Quid du temps de déplacement ? Doit-il récupérer ce temps ou est-ce du temps de travail effectif?

❑ Exemple 2 :

Un salarié met 30 minutes pour aller de son domicile sur son lieu habituel de travail. Il est envoyé en mission à Paris et met 1h30 de trajet.

Quel temps doit être récupéré ?

Temps d'écrit



❑ Quoi ?

Les heures de préparation et la rédaction des rapports et documents administratifs communément appelées « temps d'écrit » au sein des établissements de la Ligue Havraise font parties de la durée du travail des personnels éducatifs et paramédicaux au titre de l'art.20-9 de la CCN 66.

❑ Combien ?

Pour assurer le respect de la prise de ces « temps d'écrit » au sein de chaque établissement de la Ligue, ce dernier doit représenter **au moins 10% du temps de travail du salarié (préparation et rédaction incluses)**. Ce volume de temps doit être adapté en fonction du nombre de références attribuées et de la complexité des situations.



Cette disposition s'ajoute à l'application des dispositions conventionnelles spécifiques aux heures de réunions de synthèse ou de coordination qui ne peuvent être inférieures à 6 % de la durée totale du travail.

Décompte des absences pour le salarié

□ C'est quoi ?

Absences rémunérées :

- ✓ Congés payés
- ✓ Maladie indemnisée
- ✓ Congé supplémentaires trimestriel
- ✓ Repos supplémentaires
- ✓ Formation
- ✓ Etc.



Absences non rémunérées :

- ✓ Absences injustifiées
- ✓ Congés sans solde
- ✓ Congé parental
- ✓ Etc.

Décompte des absences : temps/paie

Décompte des absences rémunérées/non rémunérées

	Sur le planning	En paie
Congés payés, congés payés d'ancienneté, congé pour événements familiaux...	Au réel par rapport au planning théorique	1 jour
CT	Au réel par rapport au planning théorique	1 jour
Repos supplémentaires (accord)	Au réel par rapport au planning théorique	1 jour
Formation	7 h pour une journée ou temps de formation prévu sur programme de formation pour formation sur une partie de la journée	1 jour ou une demi-journée
Maladie rémunérée (IJSS, prévoyance)	Au réel par rapport au planning théorique	1 jour
Absences non rémunérées (congé sans solde, absence non justifiée, congé parental ...)	Au réel par rapport au planning théorique	1 jour

Exemple décompte des absences planning/paie

Exemple :

Jour 1 Mois N :

Planning théorique de Mme Seringue :

6h30 -15h30

= 9 heures temps de travail effectif

- **Si Mme Seringue pose 1 jour de CP :**

Conséquences absences rémunérés sur planning = **+ 9 hrs**

- **Si Mme Seringue pose un jour de congé sans solde :**

Conséquences absences non rémunérées sur planning = **- 9 hrs**

Bulletin de paie de Mme Seringue Mois N :

Mme Seringue Port du Havre		Fiche de paie	
Salaire de base	151,67 h		1800
Absences CP	- 1 jours		-83
Indemnité CP			+83
Absence sans solde	- 1 jours		-83

Exemple décompte des absences planning/paie

Exemple :

Jour 2 mois N :

Planning théorique de Mme Seringue :

7h30 -12h30

= 5 heures temps de travail effectif

Si Mme Seringue pose 1 jour de CP :

Conséquences absences rémunérés sur
planning = **+ 5 hrs**

**Si Mme Seringue pose un jour de congé
sans solde :**

Conséquences absences non
rémunérées sur planning = **- 5 hrs**

Bulletin de paie de Mme Seringue Mois N :

Mme Seringue Port du Havre		Fiche de paie
Salaire de base	151,67 h	1800
Absences CP	- 1 jours	-83
Indemnité CP		+83
Absence sans solde	- 1 jours	-83

Amplitude repos entre deux périodes de travail

C'est quoi ?

Une **amplitude de 11 heures de repos minimum entre deux périodes de travail doit être respectée.**

Une dérogation est possible notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service, mais elle **ne peut conduire le salarié à bénéficier de moins de 9h de repos entre deux périodes de travail.**

Nouvelles limites :

Dans un souci d'équilibre entre les nécessités de service et la préservation de la qualité de vie au travail, le recours à cette dérogation doit être limité aux stricts impératifs de l'activité et ne peut être **employé sur plus de deux jours consécutifs et dans la limite de 2 fois par mois, sauf circonstances exceptionnelles** (ex : transfert).

Amplitude repos maximum

Exemples amplitude repos maximum Mme Seringue sans dérogation :

Jour 1

Amplitude repos

Jour 2

13h -20h

11 h

7h-13h



Exemples amplitude repos maximum Mme Seringue avec dérogation exceptionnelle :

Jour 1

Jour 2

9h

13h -21h30

6h30-13h

4 Jours de repos supplémentaires personnel « externat »

C'est quoi ?

A compter du 1^{er} juin 2020 l'accord fait profiter les salariés ne bénéficiant d'aucune disposition conventionnelle octroyant un repos ou un congé supplémentaire lié à la fonction ou au rythme de travail, **de 4 repos supplémentaires par an.**

Pour qui ?

Les dispositions du présent article sont applicables **aux personnels éducatifs, soignants et aux personnels des services généraux et administratifs**, aux conditions suivantes :

N'être éligible ni à un avantage en repos propre à leur établissement (congés supplémentaires trimestriels etc.), ni à une quelconque contrepartie liée à des anomalies de rythme (coefficient internat, IDF, repos hebdomadaire complémentaire, majoration 7%, etc.), ni de jours de repos supplémentaires.



4 Jours de repos supplémentaires personnel « externat »

Période d'acquisition

Les 4 jours de repos supplémentaires s'acquièrent **du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.**

Les salariés bénéficiant de ces repos supplémentaires acquièrent **un jour par trimestre dans la limite de 4 jours sur la période de référence.**

L'acquisition du repos supplémentaire est **effective à partir de 15 jours travaillés dans le trimestre continu ou discontinu** concerné.

Prise des repos :

Comment : **Non consécutifs.**

Quand : Entre la date d'acquisition effective du repos supplémentaires et le 31 août de l'année N+1 au plus tard.

Si repos non pris dans les délais :

Pour CDI => **repos perdu** sauf en cas d'arrêt maladie ou accident du travail.

Pour CDD => **payés** en fin du contrat en cours (si pas pris en raison des besoins des services).

Aménagement du temps de travail au sein de la Ligue Havraise



Externat et services :
cycle 4 semaine

Internat :
cycle 4 ou 6 ou 8 ou 12
semaines et succession de
semaines hautes et basses.

**L'organisation du
travail au sein de
la Ligue Havraise**

Travail saisonnier

Personnel particulier : temps
partiel/cadre sans horaires



Organisation du travail externat/services

Organisation temps de travail externat et services + personnel en horaire d'externat sur les internats

☐ Etablissements concernés :

Services :

- SAMSAH
- SAVS
- EFELIHA
- CAP EMPLOI
- SESSAD DII/AUTISME
- CAJ PERREY
- CAJ SALAMANDRE
- Siege social



Etablissements adultes (hors externat):

- Le Club
- ESAT PO
- ESAT LL



Etablissements enfance :

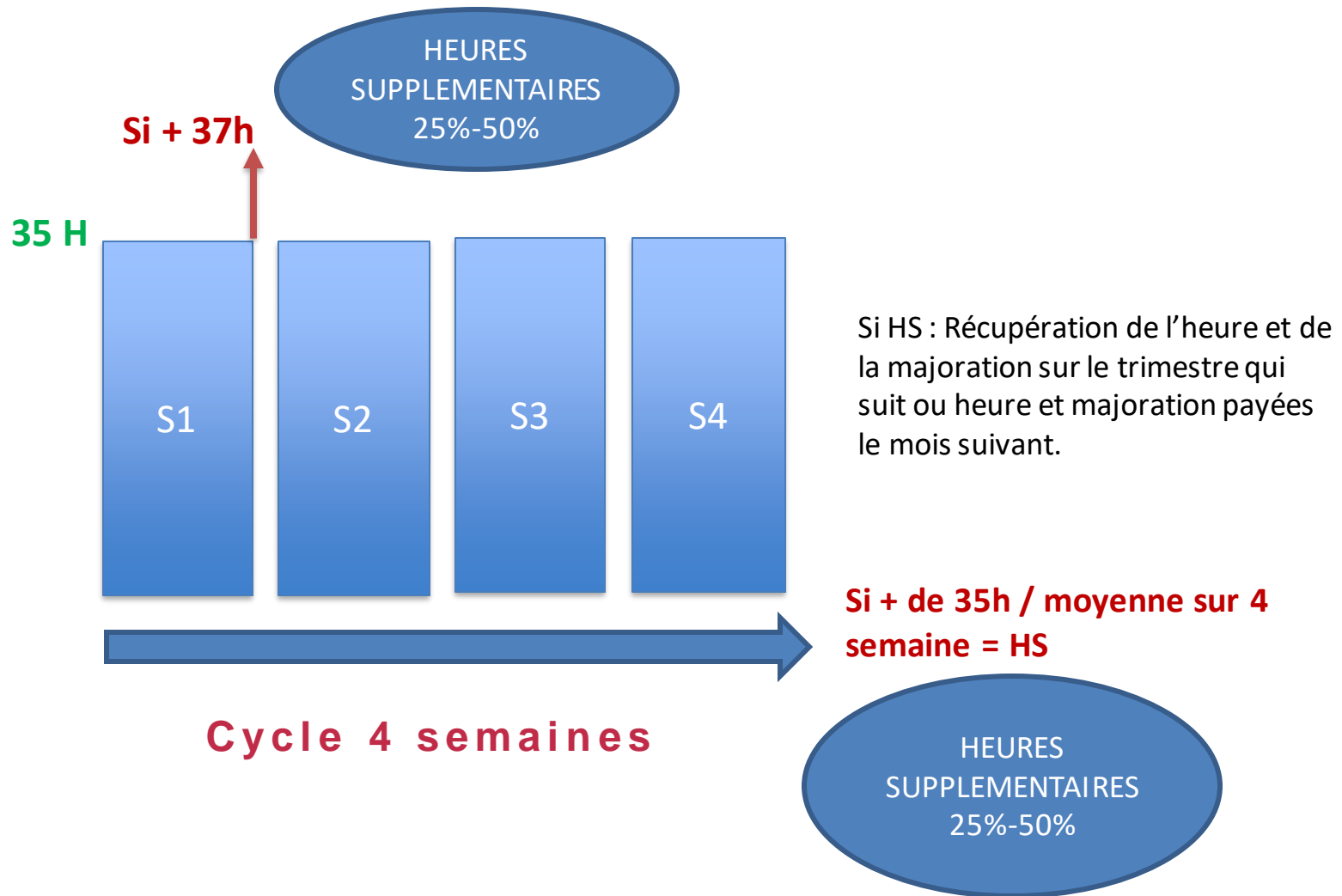
- IME
- IMP
- IMPRO
- EAAP



Et tout le personnel des internats ayant des horaires d'externat (ex : ASI, administratifs...)

Organisation du travail externat/services

Organisation temps de travail externat et services + personnel en horaire d'externat sur les internats



*S = Semaine

Organisation temps de travail internat

Etablissements concernés :

Les personnels éducatifs et soignants des établissements suivants :

- La MAS Le Manoir
- La MAS Constellations
- Le FAM Perrey
- Le FAM Salamandre
- Le FED



Organisation temps de travail internat

Organisation temps de travail des internat

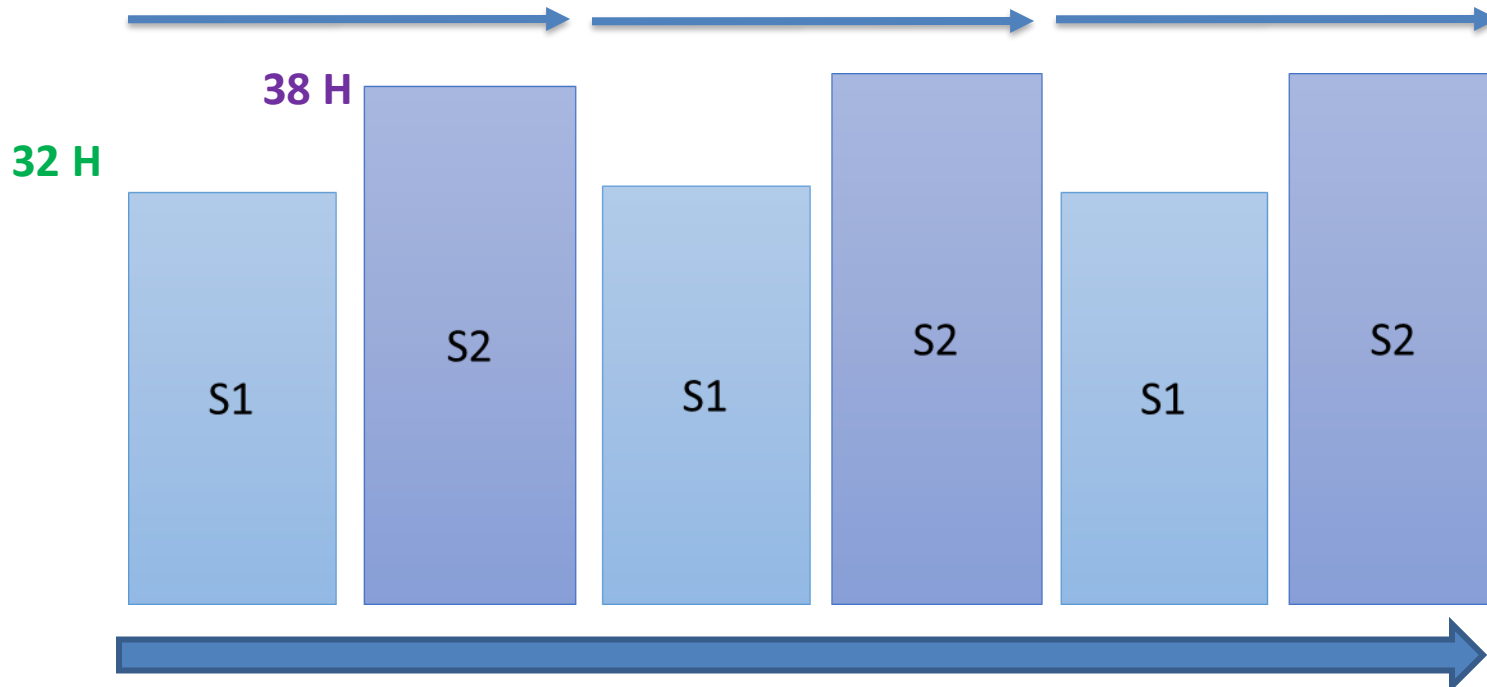


HEURES
SUPPLEMENTAIRES
25%-50%



Récupération de l'heure et de la majoration sur le trimestre qui suit ou heure et majoration payées le mois suivant.

Si + 70 h
Sur 2 semaines



Cycle 4/6/8/12 semaines

*Exception personnel de nuit pour le 32/38. Seule la limite de 70 heures sur 2 semaines est applicable.

Récupération ou rémunération des heures supplémentaires



Récupération ou rémunération ?

La majoration des heures supplémentaires est fixée à 25% pour les 8 premières heures et 50% pour les 8 heures suivantes.

Les heures supplémentaires et la majoration peuvent **au choix du salarié** être :

- Soit **récupérées** sous forme de Repos Compensateurs de Remplacement (RCR) dans le trimestre.
- Soit **payées** le mois suivant.

Limite annuelle heures supplémentaires :

Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à **110 heures**. En cas de dépassement du contingent elles ouvrent droit à repos compensateur obligatoire (RCO).

Aménagement du temps de travail des « saisonniers »

❑ Qui ?

Les travailleurs dits « saisonniers » visent les moniteurs d'atelier ou assimilés travaillant habituellement sur des activités soumises à un rythme saisonnier (exemple : atelier « espaces verts »). Par définition, ils sont affectés aux activités susceptibles d'être impactées par des fluctuations météorologiques en fonction de la saison.

❑ Comment ?

La durée annuelle du travail est fixée à 1575 heures, (1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1) répartie de la façon suivante :

semaines hautes (mars à octobre) : 39 heures maximum,
semaines basses (novembre à février) : 28 heures minimum,

La **durée moyenne annuelle** programmée ne peut être supérieure à 35 heures de temps de travail effectif pour un salarié embauché à temps complet.

Les heures excédant 1575 heures en fin de période sont soumises au régime des heures supplémentaires.

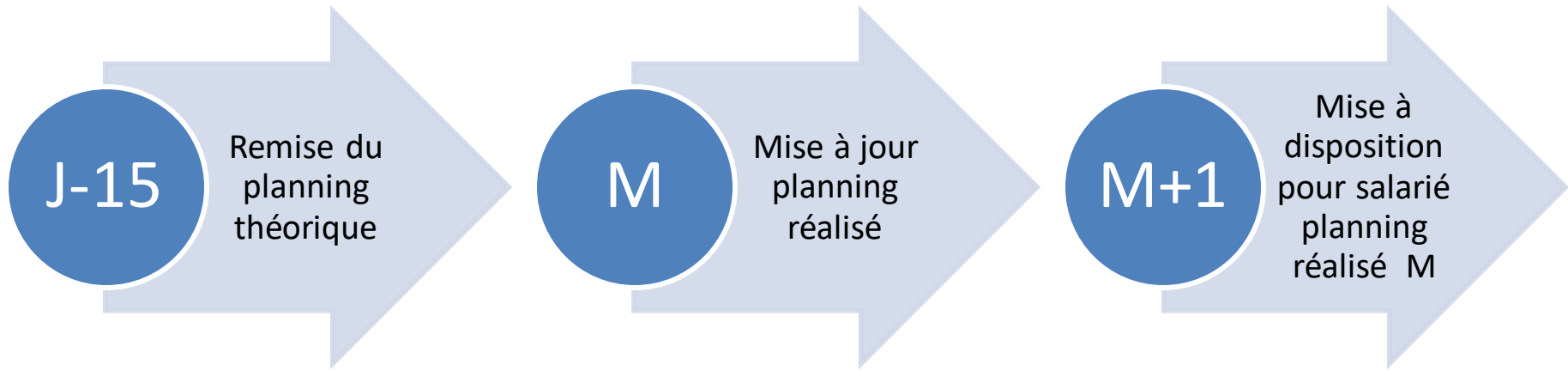


© Cin Stock Photo - csp10200002

Mise en place de l'accord : application planning



Règle de communication des plannings sur IMAGO RH



Modification du planning théorique

❑ Comment ?

Délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrables pour les modifications prévisibles (par exemple pour remplacement d'absences programmées, formation...).

Ces modifications sont apportées, sur demande de l'employeur avec accord du salarié, dans la mesure du possible, dans le respect d'un délai de prévenance raisonnable au regard de la situation.

Toutefois **le délai de prévenance pourra être réduit en cas d'événement exceptionnel, à partir du moment où la demande de modification intervient dès la prise de connaissance de l'événement par la direction.**



Le salarié est informé préalablement du changement par son responsable et le planning rectificatif est par ailleurs mis à disposition sur le logiciel prévu à cet effet.

Le Comité Social et Economique est préalablement informé et consulté avant toute modification ultérieure des plannings (trames) et/ou de la durée des périodes de référence.

Mise en place de l'accord : les grandes étapes de mars à juin 2020



Etapes mise en place accord temps de travail 1^{er} juin 2020

Quand	Quoi	Qui
 <p>Du 11 au 30 mars</p>	<p>Création de l'ensemble des horaires applicables au sein d'un établissement avec application des nouvelles règles de l'accord temps de travail.</p>	 <p>Chef d'établissement/CDS/Administratifs dans chaque établissement</p>
<p>31 mars</p>	<p>DEAD LINE retour horaires de tous les établissements au siège</p>	<p>Chef d'établissement/CDS/Administratifs dans chaque établissement</p>
<p>1^{er} avril</p>	<p>Formation administrateur Code horaire</p>	<p>Laura Boutigny/Maria Monteil</p>
<p>2 avril (1j) (Enfance) 7 avril (1j) (Externats/services) 8 et 9 avril (1,5 j) (Internats)</p>	<p>Formation planning Théorique</p>	<p>CDS /administratif</p>
<p>14 avril</p>	<p>Remise de l'ensemble des plannings aux salariés de la LH au CSE</p>	<p>Siege</p>
<p>28 avril</p>	<p>Formation paramétrage compteur et alertes planning</p>	<p>Service RH</p>
<p>29 avril (1j) Internat 05 mai (1j) (Externats/services) 06 mai (1j) Enfance</p>	<p>Formation planning réel</p>	<p>CDS/administratifs</p>
<p>14 mai</p>	<p>Consultation planning CSE</p>	<p>CSE</p>
<p>15 mai</p>	<p>Mise à disposition du planning de chaque salarié de la LH pour le mois de juin sur IMAGO planning RH</p>	<p>Etablissements</p>
<p>09 juin (1j) (Internat) 10 juin (1j) (Externat/services) 11 juin (1j) (Enfance)</p>	<p>Formation planning réel session 2</p>	<p>CDS/administratifs</p>