

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ORGANISATION DES
SEJOURS DE VACANCES**

Entre :

**La Sauvegarde du Nord, 199/201 rue Colbert à Lille, représentée par son directeur général,
Monsieur Christophe ITIER**

Et :

Les organisations syndicales représentatives dans la Sauvegarde du Nord

- **CGT, représentée par sa déléguée syndicale centrale, Madame Nancy Przybylek**
- **SUD, représentée par son délégué syndical central, Monsieur Olivier PIRA**

Il est conclu le présent accord fixant les conditions d'organisation des transferts temporaires d'enfants, d'adolescents et de familles accueillis ou suivis par les établissements et services de La Sauvegarde du Nord.

Cet accord vient se substituer à celui conclu le 14 mai 2007.

PREAMBULE

Conformément à l'article 3-3 de l'accord du 26 juin 2014 relatif à l'harmonisation des garanties collectives et sociales dans le cadre de la fusion entre la Sauvegarde du Nord et l'ADSSEAD, l'ADSSEAD a notifié le 9 octobre 2014 à la DIRRECTE Lille la dénonciation de son accord d'entreprise sur les séjours de vacances conclu le 20 décembre 2001 et les parties ci-dessus désignées ont négocié la révision de l'accord sur les transferts temporaires d'enfants et d'adolescents de la Sauvegarde du Nord, pour y intégrer les spécificités et les besoins de l'action éducative en milieu ouvert, de l'accompagnement en SESSAD et du Pôle Inclusion Sociale.

OBJET DE L'ACCORD

Les transferts temporaires –objet du présent accord- visent les séjours d'une durée supérieure à 48 heures, organisés pour les enfants et les adolescents pendant les périodes de scolarité ou pendant les vacances scolaires hors des murs de l'établissement.

Ils visent également les séjours organisés par les services d'actions éducatives en milieu ouvert pour lesquels ils contribuent à l'amélioration de la prise en charge des usagers.

Ces séjours peuvent concerner un établissement entier, une section d'établissement ou un service.

LP OP C'

Ils s'inscrivent dans le cadre du projet éducatif, pédagogique et thérapeutique global de l'établissement ou du service et du projet individuel des enfants et des adolescents qui en bénéficient.

Tout en se situant dans la continuité de la prise en charge, les transferts temporaires sont l'occasion dans un environnement nouveau, à travers des activités différentes, de créer d'autres modes de relation ; ils sont de nature à faire évoluer le travail pédagogique, éducatif ou thérapeutique vis-à-vis de l'enfant ou de l'adolescent.

En tout état de cause, le transfert est un élément constitutif de la prise en charge de l'enfant ou de l'adolescent.

Le présent accord vise également les séjours à destination des familles accompagnées.

Les dispositions particulières relatives aux conditions de travail du personnel pendant les transferts temporaires sont fixées par l'annexe 1 bis de la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966, et complétées par les modalités ci-après définies.

ARTICLE 1- MODALITES GENERALES

Chaque transfert fait l'objet d'un projet pédagogique et organisationnel validé par le représentant de l'employeur, précisant notamment les conditions du transport, de l'accueil matériel, de la sécurité, de l'encadrement et des activités prévues.

Le projet de transfert est assorti d'une organisation horaire précise du personnel et d'un budget prévisionnel incluant l'ensemble des coûts, en particulier la rémunération du personnel majorée le cas échéant des heures supplémentaires considérées comme nécessaires.

Ce budget prévisionnel accompagnant le projet pédagogique de séjour doit être présenté aux autorités de tarification pour accord préalable.

Les transferts impliquent le respect de nombreuses procédures, différentes selon l'autorité de placement ; Il convient que chaque opérateur s'y réfère.

En particulier, un arrêté en date du 26 mars 2003 fixe les règles d'organisation des transferts temporaires d'établissements sociaux et médico-sociaux pour enfants et adolescents handicapés (annexes XXIV).

Gestion des médicaments : le représentant de l'employeur doit prendre toute disposition pour la distribution des médicaments et veiller à la bonne conservation des ordonnances des médecins ; il doit en outre s'assurer de la présence de médecins et d'établissements de soins à proximité du lieu de séjour.

ARTICLE 2 -MODALITES PARTICULIERES

Les manifestations à caractère sportif : certains transferts peuvent être organisés autour de compétitions sportives. Les fédérations sportives ont la responsabilité des compétiteurs uniquement pendant la durée des épreuves ; l'établissement organisant le transfert doit donc prévoir une équipe d'encadrement suffisante pour l'accompagnement des enfants ou des adolescents.

Les transferts à l'étranger : outre l'attention à porter aux conditions d'accueil, une vigilance particulière entourera les moyens de transport en raison des problèmes inhérents aux longues distances.

Les séjours à destination des familles : les équipes de professionnels du Pôle Inclusion Sociale ont la responsabilité de l'accompagnement et de l'encadrement uniquement la journée. Aucune surveillance de nuit n'est prévue, s'agissant de familles ayant la responsabilité de leurs enfants. Néanmoins, une intervention est possible en cas d'urgence.

Un salarié sera mis en position d'astreinte, la nuit. S'il est amené à intervenir, la durée de cette intervention est alors considérée comme temps de travail effectif.

ARTICLE 3 - LE RESPONSABLE DU TRANSFERT

Lorsque le représentant de l'employeur ne participe pas au transfert, il désigne, parmi les personnels, son représentant.

Le responsable du transfert est nommément désigné, obligatoirement qualifié, et bénéficie d'une délégation de pouvoir écrite du directeur de l'établissement.

Ce document, signé de chacune des parties, fixe le contenu et les limites de la délégation consentie au responsable du transfert.

La délégation concerne la vie des enfants, des adolescents, des familles et le fonctionnement du séjour.

Elle s'exerce dans le respect des orientations pédagogiques, individuelles et collectives, de l'établissement.

Le responsable du transfert participe à l'organisation, à l'animation et à la coordination des actions préparatoires au séjour.

Pendant le séjour, sous l'autorité de sa hiérarchie, il participe à la gestion du personnel affecté à l'encadrement et assure la responsabilité financière et comptable du transfert.

Il informe régulièrement le représentant de l'employeur, ou le cadre délégué, du déroulement du séjour.

L'exercice de cette responsabilité importante et temporaire implique l'attribution de la prime forfaitaire dite de « responsabilité exceptionnelle » visée à l'article 7 du présent accord.

Le salarié nommé responsable du transfert, bénéficie, préalablement au départ, d'une information lui permettant de connaître l'ensemble des règles nécessaires au bon fonctionnement du transfert prévu.

ARTICLE 4 - L'ORGANISATION DU TRANSPORT

Plusieurs formes de transport peuvent être utilisées. Il est recommandé de retenir celui qui présente le plus de sécurité.

Dans le cas d'un transporteur de voyageurs, l'entreprise choisie devra satisfaire à toutes les exigences réglementaires.

Si le transport est assuré avec les véhicules de l'établissement, ceux-ci devront présenter toutes les garanties de contrôle et de conformité avec la durée du trajet et un nombre de conducteurs suffisants pour le temps de conduite et de repos.

ARTICLE 5- LE PERSONNEL D'ENCADREMENT

L'encadrement est prioritairement assuré par l'équipe pédagogique, éducative et soignante de l'établissement.

C'est le représentant de l'employeur qui décide de l'effectif et de la qualification de l'équipe au regard du nombre d'enfants, de la nature du transfert, des personnels dont il pourra éventuellement disposer sur place et des activités prévues.

Lorsque des personnels supplémentaires sont nécessaires, pour assurer la prise en charge de jour et de nuit, le recrutement doit être assuré avec la même vigilance que pour du personnel permanent.

S'il est admis que des stagiaires puissent, avec intérêt, participer aux transferts, ils ne peuvent ni se trouver en position de responsabilité d'encadrement, ni être comptabilisés dans l'effectif nécessaire à l'organisation du séjour.

Certaines activités, notamment sportives, nécessitent un encadrement particulier ; il conviendra de veiller à ce que les personnels appelés à encadrer ces activités répondent aux exigences de diplômes.

Le respect des règles d'hygiène et de sécurité s'impose à tous les salariés participant au transfert.

En ce qui concerne les activités présentant des risques particuliers, elles doivent obligatoirement être encadrées par des animateurs qualifiés et une assurance spéciale doit être contractée.

S'agissant d'un élément du projet pédagogique de l'établissement, la possibilité de participer à l'encadrement d'un transfert est inscrite dans le contrat de travail. A ce titre, les salariés ne peuvent refuser d'y participer dès lors que les dispositions du présent accord sont respectées.

Il est néanmoins admis que des contraintes personnelles puissent empêcher de prendre part à un transfert ; dans ce cas, le personnel concerné doit en faire la demande écrite au représentant de l'employeur. Si un refus est opposé, le salarié peut saisir les Délégués du Personnel.

ARTICLE 6 - DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'application des dispositions réglementaires et conventionnelles exige un taux d'encadrement en personnel suffisant.

L'organisation recherchée doit, d'abord, permettre le fonctionnement du séjour sur les bases d'une semaine « haute » en modulation de type II, c'est-à-dire pouvant atteindre 44 heures de travail effectif.

Lorsque cette organisation est impossible ou dans le cas des services d'action éducative en milieu ouvert ou des services du Pôle Inclusion Sociale, s'agissant d'une activité de caractère exceptionnel, les parties conviennent des modalités dérogatoires suivantes :

- la durée quotidienne de travail effectif pourra atteindre 12 heures par jour ou par nuit.
- la pause de 20 minutes, obligatoire dès 6 heures de travail, sera décomptée en temps de travail effectif et rémunérée
- le repos quotidien sera d'au moins 9 heures
- la durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 60 heures, soit au maximum 5x 12 heures.

Lorsque le repos quotidien aura été réduit à 9 heures, un repos de la durée restante (soit 2 heures) sera accordé au retour.

AP

OP

C'



Le repos hebdomadaire sera de deux jours consécutifs. En cas d'impossibilité, il pourra être réduit à 35 heures (24 heures + 11 heures de repos quotidien). Dans ce cas, la compensation devra être accordée au retour.

Les heures supplémentaires accomplies pendant le séjour feront l'objet des paiements majorés et/ou des repos compensateurs prévus par la loi, l'accord de branche et l'accord ARTT de La Sauvegarde du Nord.

Le temps nécessaire aux trajets est du temps de travail effectif pour les salariés en situation de conduite et de surveillance des jeunes. Dans le cas d'un trajet important, la durée du travail, le jour de l'arrivée et, éventuellement, le jour du retour, pourra être dépassée, c'est-à-dire supérieure à 12 heures.

Ce dépassement n'est autorisé qu'à la condition d'être accepté par les salariés concernés. A défaut, les trajets sont réalisés sur autant de jours que nécessaire.

ARTICLE 7 - CONTREPARTIES AUX DEPASSEMENTS DE LA DUREE DE TRAVAIL

Au titre de compensations de la sujétion particulière que représente l'obligation de séjour hors du domicile personnel :

- les salariés bénéficieront de l'indemnité de travail du dimanche et de jour férié, sur la base de 10 heures par jour, même s'ils sont en repos le dimanche ou le jour férié dits, à condition d'être tenus éloignés de leur domicile ;
- la prime journalière de « transfert » est portée à six points de coefficient par journée de participation y compris le repos hebdomadaire situé dans la période de transfert
- la prime forfaitaire spéciale de « responsabilité exceptionnelle » est portée à dix points de coefficient par journée d'exercice de la responsabilité, y compris le repos hebdomadaire situé dans la période de transfert.

Ces modalités spécifiques s'ajoutent aux dispositions prévues par la CCNT du 15/03/66 dans son annexe 1 bis : « surclassement internat » (art.4), « conditions d'hébergement » (art.5), « utilisation de voiture personnelle » (art. 6).

ARTICLE 8 - CONDITIONS DE VALIDITE

Chaque projet de transfert doit être assorti d'une organisation horaire précise.

Le comité d'établissement est obligatoirement informé et consulté sur les projets de transfert.

Dans le cas d'une organisation dérogeant aux règles relatives à la durée du travail, l'avis formel du Comité d'Etablissement sera requis et transmis à l'Inspecteur du Travail, à l'appui de la demande d'autorisation légalement prévue.

ARTICLE 9- DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il sera examiné annuellement par les parties signataires.

af OP C' 

ARTICLE 10 – REVISION/DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé dans le cas :

- d'évolutions législatives ou réglementaires
- d'évolutions conventionnelles ou de la branche professionnelle.

La dénonciation du présent accord ne peut être que totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, la Direction Générale de la Sauvegarde du Nord devra convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre suivant la date de la dénonciation du présent accord.

Par parties au sens du présent article, il faut entendre :

- d'une part, la Sauvegarde du Nord
- d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement en totalité et sans réserve.

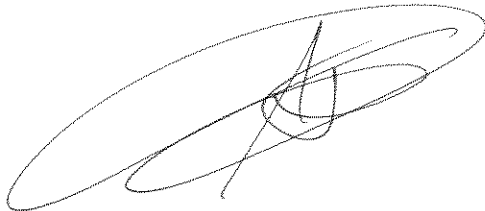
ARTICLE 12 – PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé dans les conditions du droit à la DIRECCTE du Nord-Lille et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

L'accord est tenu à la disposition de tous les salariés et une mention du présent accord sera affichée sur chaque site de travail de l'Association.

Fait à Lille, le 12 octobre 2015

Pour la Sauvegarde du Nord¹
Christophe Itier
Directeur Général


Bon pour accord


Pour les Organisations Syndicales²

Nancy Przybylek – CGT

Bon pour accord
Bh

Olivier Pira - SUD

Bon pour Accord


¹ Signature et mention manuscrite « bon pour accord »

² idem