



# ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA REDUCTION ET A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'œuvre des Villages d'Enfants dont le siège social est situé 9, Petite Rue des Feuillants 69001 Lyon, représentée par M. Pierre Miglianico en sa qualité de Président,

et

L'organisation syndicale C.F.D.T. représentée par M. Yohan Segond, en sa qualité de Délégué Syndical d'Entreprise.

## PREAMBULE

Les parties signataires ont souhaité s'engager dans une dynamique de réduction du temps de travail avec un double objectif :

1. Maintenir le niveau des prestations rendues aux usagers des établissements, tout en conservant le souci d'amélioration de la qualité. Les parties conviennent d'intégrer les dispositifs d'aménagement du temps de travail prévus par la Loi et la Convention Collective dans le même souci de privilégier le service rendu et de tenir compte des aspirations du personnel.

2. S'engager dans une procédure d'anticipation de la réduction du temps de travail dans une perspective de création d'emploi en tenant compte, au mieux des intérêts des services rendus aux usagers, des aspirations des salariés exprimées notamment lors de la démarche de concertation avec l'appui conseil.

Les parties du présent accord ont convenu de mettre en œuvre l'accord cadre, conclu dans le cadre de la Convention Collective du 15 mars 1966, relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999.

Le présent accord d'entreprise constitue un accord complémentaire d'adaptation conformément aux dispositions de l'article 3.III de la Loi n 98-461 du 13 juin 1998. A défaut des dispositions spécifiques prévues par le présent accord, il sera fait application des dispositions de l'accord cadre du 12 mars 1999.

L'ensemble des considérations ayant présidé à l'élaboration du présent accord et notamment la volonté des signataires de concilier aspirations sociales et objectifs économiques, font que le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Les parties reconnaissent enfin que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif plus favorable et mieux adapté que les dispositions conventionnelles applicables à ce jour au sein de l'entreprise en matière de durée et d'organisation du travail.

Cette appréciation de la notion de caractère plus avantageux doit être opérée globalement et doit nécessairement intégrer cumulativement les effets positifs d'une réduction de la durée du travail, les conditions dans lesquelles ont été assurées le maintien des rémunérations et les effets positifs des embauches venant en compensation de cette réduction.

## TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

### 1. 1. Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

- la Loi n 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et de ses décrets d'application,
- l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en œuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1er avril 1999.
- la Convention Collective du 15 mars 1966 et l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 mars 1999.

La mise en œuvre du présent accord est subordonnée à son agrément conformément aux dispositions de l'article 16 de la Loi du 30 juin 1975 et à la conclusion d'une convention avec l'État. Le présent accord deviendrait donc caduc si cette convention n'était pas signée ou si les dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à la conclusion venaient à être modifiées ou à disparaître.

Le présent accord deviendrait également caduc en cas de non-agrément de l'accord de branche du 1er avril 1999 et/ou de l'accord conventionnel du 12 mars 1999.

### 1.2. Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel de tous les établissements et services gérés par l'association, y compris les médecins spécialistes

Les catégories professionnelles de ces établissements ou services exclues du champ d'application de l'aide de l'Etat restent exclues du périmètre de la réduction pour la détermination du volume d'embauche de 6%. Elles font l'objet de dispositions particulières dans le présent accord.

Sont exclus du champ d'application du présent accord :

les assistantes maternelles non visé(e)s par les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail,

les salariés titulaires de contrat emploi solidarité ou d'un contrat emploi consolidé inférieur à 33 heures pour lesquels la réglementation spécifique les concernant exige un temps de travail intangible de 20 heures hebdomadaires (CES) ou 30 heures (CEC),

Les enseignants mis à disposition par l'Éducation Nationale dont la durée du travail sera soumise aux dispositions propres à la fonction publique.

Les médecins généralistes dont le salaire est indexé sur le tarif de la consultation médicale.

### 1.3. Date d'effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au plus tard 3 mois après la signature de la convention avec l'État, prévue à l'article 3 IV de la Loi du 13 juin 1998 et en tout état de cause avant le 31 décembre 1999.

En cas de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles portant notamment sur le régime des heures supplémentaires et règles relatives à l'organisation et à la modification du temps de travail, les parties conviennent d'ouvrir des négociations destinées à permettre l'adaptation aux dispositions nouvelles.

De la même façon, des négociations devront s'ouvrir dans l'hypothèse où, malgré l'agrément de l'accord, les autorités budgétaires n'en assureraient pas effectivement le financement.

Dans cet esprit, la direction convoquera les organisations syndicales représentatives à cette négociation dans le délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance des modifications susceptibles d'interférer sur le présent accord.

### 1.4. Dénonciation - Révision

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

En cas de dénonciation par l'une des parties, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

A effet de conclure un nouvel accord, la direction de l'association devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum de 3 mois suivant la date de dénonciation du présent accord.

Par partie au sens du présent article, il y a lieu d'entendre

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

Si une seule organisation syndicale dénonce le présent accord, celui-ci continuera à lier, s'ils existent, les autres signataires et donc à produire effet dans les relations de travail au sein de l'association.

Dans les mêmes conditions que celles où ils peuvent le dénoncer, l'employeur, les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord d'entreprise ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, peuvent également demander la révision de certaines clauses.

En l'absence d'accord unanime de tous les signataires et de toutes les organisations syndicales ayant ultérieurement adhéré sans réserve et en totalité sur un texte nouveau, la demande de révision sera sans effet et la clause ancienne maintenue sauf accord unanime pour sa suppression pure et simple.

### 1.5. Interprétation

Le présent accord fait la loi entre les parties qui l'ont signé ou qui y auront par la suite adhéré sans réserve et en totalité.

Toutefois, s'il s'avérait que l'une des clauses du présent accord pose une difficulté d'interprétation, les parties conviennent de soumettre ladite clause à interprétation.

A cet effet, sous réserve que la difficulté porte sur un litige d'ordre collectif, la direction de l'Association convoquera, dans un délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance du différend, une commission composée d'un délégué syndical par organisation signataire et d'autant de membres désignés par l'association.

L'interprétation sera donnée sous forme d'une note explicative adoptée par toutes les parties signataires du présent accord, ou y ayant adhéré sans réserve et en totalité, accord auquel elle sera annexée.

## TITRE 2 - DUREE DU TRAVAIL

### 2.1. Réduction collective du temps de travail

#### 2.1.1. La nouvelle durée du travail

Les parties signataires constatent que la durée annuelle de travail effectif est actuellement la suivante :

- Salariés bénéficiant de 9 jours de congés payés supplémentaires, le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 9 = 216$  jours ;  $216/5 = 43,2$  semaines ;  $43,2 \times 39 = 1684,8$  h

La nouvelle durée annuelle de travail est de :  $43,2 \times 35 = 1512$  h

- Salariés bénéficiant de 18 jours de congés payés supplémentaires, le temps de travail effectif annuel est de :

$225 - 18 = 207$  jours ;  $207/5 = 41,4$  semaines ;  $41,4 \times 39 = 1614,6$  h

La nouvelle durée annuelle de travail est de :  $41,4 \times 35 = 1449$  h

Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus à la Convention Collective augmentent d'autant le nombre de jours de congés et diminuent d'autant la durée annuelle de travail qui en découle pour les salariés concernés.

#### 2.1.2. Les dispositions relatives aux salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, il est strictement fait application des dispositions de l'article 8 de l'accord cadre du 12 mars 1999.

Ils se verront donc appliquer une réduction de leur temps de travail de 4/39ème comme pour les salariés à temps plein.

L'aménagement de la durée du travail des salariés à temps partiel sera garanti et sécurisé soit par les conditions légales et du présent accord du temps partiel à rythme scolaire faisant alterner des périodes travaillées et des périodes non travaillées, soit par les conditions légales et conventionnelles de branche du temps partiel modulé à l'année.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure ou égale à un mi-temps, il ne pourra y avoir plus d'une interruption par jour.

#### 2.1.3. Les dispositions relatives au personnel d'encadrement

Pour le personnel d'encadrement visé à l'article 9 de l'accord cadre du 12 mars 1999, le nombre de jours de repos annuel accordés en compensation de la réduction de la durée du temps de travail est fixé à 18 jours ouvrés. Les personnels d'encadrement non soumis à horaires préalablement établis sont les directeurs d'établissement (et directeurs adjoints dans l'éventualité ou de tels postes existaient) exclusivement.

### 2.2. Les modalités d'organisation de la réduction de la durée du travail

Au regard de la diversité des situations constatées, les parties signataires s'accordent à considérer que la réduction de la durée du travail pourra prendre différentes formes selon les services et établissements.

Les formes retenues de réduction de la durée du travail sont celles ci-dessous exposées (cf. article 2.2.2) dans le respect des principes prévus à l'article 20 de l'accord cadre du 12 mars 1999 adaptés aux formes d'organisation du travail retenues.

### 2.2.1. Forme de la réduction de la durée du travail

A compter de la date d'application du présent accord, la réduction de la durée du travail se fera de la manière suivante :

La durée du travail sera modulée à l'année de façon concertée en application des dispositions de l'article L. L 212-8 et suivants et L. 212-4-6 à L. 212-4-15 du Code du travail<sup>1</sup>, qui permettent de faire varier la durée hebdomadaire en fonction des charges de travail, et ce pour tenir compte des modalités d'ouverture des établissements. Cela étant, dans les établissements et services, la réduction de la durée du travail pourra se traduire par une réduction linéaire de la durée hebdomadaire du travail.

Dans le cadre de différentes formes de modulation à l'année du temps de travail, les modalités particulières de la réduction du temps de travail seront étudiées et élaborées au niveau de chaque structure en tenant compte des spécificités de celles-ci et de celles des différentes catégories professionnelles

Les modalités de mise en place de différentes formes de modulation à l'année du temps de travail sont définies au titre III du présent accord.

La durée maximale du travail est de 42 heures hebdomadaires.

Toutefois, la durée maximale du travail pourra être portée à 44 heures hebdomadaires lors des périodes de transfert pour les personnels concernés.

### 2.2.2. Organisation du temps de travail

En application de l'article 20.9 de l'accord cadre du 12 mars 1999, les dispositions suivantes de la convention collective du 15 mars 1966 fixant la répartition du temps de travail des personnels éducatifs et paramédicaux sont adaptées à la réduction du temps de travail, notamment :

- protocole d'accord du 22 janvier 1982,
- article 5 de l'annexe 3,
- article 4 de l'annexe 4,
- article 3 de l'annexe 7.

Chacune des séquences de travail des salariés ainsi visés est réduite proportionnellement à la réduction du temps de travail.

En l'an 2000, il sera tenu compte des nouveaux accords signés par les parties signataires de l'accord cadre du 12 mars 1999. A défaut les parties signataires au présent accord conviennent de se réunir pour fixer la nouvelle répartition du temps de travail pour ces personnels, au cours du premier semestre 2000.

## TITRE 3 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### 3.1. Heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'accord de branche du 1er avril 1999 les éventuelles heures supplémentaires effectuées donneront lieu à compensation sous forme de jours de repos majorés.

Le repos pourra être pris par journée entière ou par demi-journée dans un délai maximum de 3 mois suivant l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

<sup>1</sup> Recodifié sous l'article L3122-9 à L3122-17 et suivant et L3123-25 à L3123-37 du Code du travail

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 3 semaines. Le personnel bénéficiaire de ces repos ne pourra exiger que ceux-ci soient accolés à une période de congés payés ou à un jour de récupération de quelque nature ce soit.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 3 mois ne peut entraîner la perte du droit. Dans ce cas, le représentant de l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an et ce, par un avis écrit.

Les salariés seront tenus régulièrement informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit, mois par mois, par un document annexé à leur bulletin de paie, comprenant les droits acquis au titre de la période de paie considérée mais également les droits cumulés.

Ce document comportera également une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum fixé ci-dessus.

### 3.2. Modulation à l'année négociée du temps de travail

L'Association estime que la modulation à l'année du temps de travail est l'organisation qui permet le mieux de répondre aux exigences et aux contraintes de fonctionnement des établissements et services . Dans l'esprit du présent accord, la réorganisation du temps de travail sera étudiée établissement par établissement et en tenant compte des différents secteurs et équipes professionnels.

Les modalités de répartition de la durée de travail réduite s'inscrivent donc dans le cadre des dispositions de l'article L 212-8<sup>2</sup> et suivants du Code du travail qui permettent de faire varier la durée hebdomadaire en fonction des fluctuations d'activité, et de l'article 12 de l'accord de branche du 1er avril 1999.

#### 3.2. 1. Période de référence

La période retenue est l'année calendaire qui débute le 1er janvier d'une année pour se terminer le 31 décembre de la même année. Une réduction hebdomadaire de la durée du travail sera appliquée sur la période précédent le 1er janvier 2000.

#### 3.2.2. Calendrier

L'annualisation est établie selon une programmation indicative qui fait l'objet chaque année d'une consultation préalable des membres des comités d'établissement et d'une information du Comité Central d'Entreprise.

Cette programmation est portée à la connaissance du personnel concerné par voie d'affichage 15 jours au moins avant son application.

Il est toutefois expressément convenu, compte tenu de l'impossibilité de prévoir avec précision le calendrier de charges, que cette programmation pourra être modifiée en tant que de besoin. Les modifications apportées feront l'objet des mêmes mesures de publicité. Les délais dans lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement de l'horaire sont fixés à 8 jours francs<sup>3</sup>.

L'information se fera par voie d'affichage conformément aux pratiques actuelles.

#### 3.2.3. Lissage de la rémunération conformément à l'article 12-6 de l'accord de branche

La rémunération sera lissée suivant les dispositions conventionnelles sur la base d'un horaire mensualisé de 151 h 66.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensualisée.

2 Recodifié sous l'article L3122-9 à L3122-17 et suivants du Code du travail

3 Interpréter cette phrase de la façon suivante : Dans tous les cas d'annualisation du temps de travail, tous les salariés concernés à temps plein ou à temps partiel, bénéficient d'un délai de prévenance de 8 jours francs en cas de changement d'horaire. En cas d'urgence, et après avis des délégués du personnel, ce délai peut être raccourci sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période) sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaire sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux.

#### 3.2.4. Conséquence en cas de dépassement de la durée annuelle

L'établissement arrêtera chaque compte individuel d'heures de travail à l'issue de chaque période annuelle.

Si la situation fait apparaître que la durée du travail effectif a exceptionnellement été dépassée sur l'année, les heures effectuées au-delà de cette durée seront compensées par l'octroi d'un repos majoré de 25%. Ce repos devra être pris dans le premier mois de la nouvelle période annuelle de référence.

#### 3.2.5. Modalités de décompte des horaires

Une fiche de décompte individuel des heures réellement travaillées chaque jour et chaque semaine sera tenue au niveau du secrétariat de chaque établissement conformément à l'article D.212.21 du Code du travail<sup>4</sup> ; ce document sera visé par le salarié et le représentant de l'employeur.

#### 3.2.6. Calendrier individualisé

L'OVE met en œuvre différentes formes d'adaptation à l'année du temps de travail pour les salariés à temps plein comme pour les salariés à temps partiel, avec pour objectif d'améliorer le fonctionnement des établissements, services ou activités, la qualité du service rendu aux personnes accueillies, et une organisation de plannings annuels correspondant le mieux possible aux aspirations individuelles de chacun.

Les différentes formes de modulation à l'année du temps de travail dans les établissements, services ou activités accueillant ou prenant en charge éducative et/ou soignante des personnes handicapées et/ou en difficultés, permet des rythmes de travail mieux adaptés aux activités éducatives ou soignantes telles que les travaux de préparation, de rédaction, de participation à des réunions de synthèse pluridisciplinaires ou autres, de rencontres avec les familles ou avec des partenaires extérieurs, en dehors des temps de prise en charge, ainsi qu'à l'organisation de transferts ou de camps de vacances et à l'adaptation des temps de présence des salariés aux calendriers scolaires.

A partir de la programmation indicative annuelle qui définit les périodes de haute et basse activité, et afin de maintenir et d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers, l'activité de chaque salarié à temps plein et temps partiel sera déclinée selon des calendriers individualisés.

Le calendrier individualisé sera porté à la connaissance du salarié et remis 15 jours au moins avant son application. Ce calendrier pourra être modifié en tant que de besoin en prévenant le salarié au moins 8 jours francs à l'avance.

#### 3.2.7. : Jours de congé correctif

Dans le cadre des différentes formes d'adaptation à l'année du temps de travail, l'aménagement de la réduction collective du temps de travail effectif à l'OVE, instituée pour tous les personnels concernés un nouveau régime dit de jours de congé correctif, conformément au relevé n°1 de conclusions de la commission d'interprétation de l'accord de branche relatif à l'ARTT du 1er avril 1999.

Ce congé correctif correspond à du temps libéré sur l'année du fait de l'organisation annuelle du temps de travail, période de non activité, et permet, entre autre, pour les salariés à temps plein, de ne pas dépasser les durées collectives annuelles de travail effectif équivalentes à la moyenne hebdomadaire de 35 heures, et pour les salariés à temps partiel, de ne pas dépasser la moyenne de leur horaire contractuel.

Les jours de congés correctifs sont assimilés à du temps de travail effectif en particulier pour l'acquisition des congés payés, et sont rémunérés comme tels. Ils ne rentrent pas dans la détermination du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

<sup>4</sup> Recodifié sous l'article D3171-8 et D3171-9 du Code du travail

S'agissant d'une programmation à l'avance et d'une année qui peut alterner des temps de travail et du temps libéré, les éventuelles absences antérieures à la prise de périodes de congé correctif, n'en font pas perdre le bénéfice.

Par ailleurs, en cas d'éventuelle(s) absence(s) correspondant à une maladie, un accident de travail ou de trajet, un congé maternité, paternité ou adoption, qui recouvrirait en tout ou partie des jours de congé correctifs, un report de la totalité des jours non pris dans la limite de leur acquisition, bénéficiera au salarié.

L'annexe n°1 au présent accord précise les modalités de calcul du report des jours de congé correctif.

Sur ce principe, la programmation indicative annuelle peut très bien comporter, soit à partir de la définition des périodes de hautes ou basses activités au niveau d'un établissement, service, groupe ou activité, soit à partir des calendriers individualisés, des semaines complètes de non activité, dites semaines de congé correctif, sans que la moyenne hebdomadaire sur l'année puisse être inférieure à 35 heures pour un temps plein, ou inférieure à l'horaire contractuel pour un temps partiel.

### 3.2.8 : Temps partiel à rythme scolaire

Les catégories de personnels concernées sont ceux à temps partiel affectés aux établissements, services ou activités assurant la formation scolaire ou une formation professionnelle associée à la poursuite de la formation générale, ou assurant l'accompagnement éducatif et/ou soignant en milieu scolaire ordinaire, ou assurant pour des personnes scolarisées une sécurité morale et éducative. En vertu de cette définition, les catégories de personnels visées sont ceux notamment des établissements, services ou activités tels que IME, IMPro, ITEP, MECS, SESSAD, SAISP, SASSE, CROP, SSEFIS, SEES.

Dès lors, les emplois permanents des catégories de personnel ci-dessus définies, comportent par nature et eu égard à la notion de communauté éducative et de rythme scolaire, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Les périodes non travaillées se situent dans le cadre du calendrier scolaire, et en particulier au cours des vacances scolaires. Les jours de congés correctifs sont programmés pour constituer les périodes non travaillées.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel à rythme scolaire, est calculée par lissage de la rémunération sur la base de l'horaire contractuel. En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. Les congés et absences rémunérées de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel à rythme scolaire, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'Association en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire ou mensuelle prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Conformément à l'article 15 de l'accord de branche du 1<sup>er</sup> avril 1999, afin d'assurer le bon fonctionnement des établissements, services ou activités relevant du présent accord, le volume d'heures complémentaires est porté à 1/3 de la durée prévue au contrat.



### 3.2.9 : Temps partiel modulé à l'année

Pour les catégories de personnels à temps partiel ne relevant pas de l'article précédent, en particulier les personnels à temps partiel affectés aux établissements dont le fonctionnement n'est pas en lien direct avec le calendrier scolaire, notamment CMPP, CAT et services d'insertion sociale et/ou professionnelle d'adultes, Services centraux, le temps partiel modulé a pour objet de permettre, sur l'année, et avec les jours de congés correctifs, une variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail, à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

L'ensemble des autres modalités de mise en œuvre du temps partiel modulé à l'année sont celles de l'accord de branche 2001-01 du 3 avril 2001, agréé le 28 juin 2001 et étendu le 13 septembre 2002.

### 3.2.10 : Causes de refus de changement de l'horaire des salariés à temps partiel

Sur simple déclaration écrite sans justificatif, en cas d'obligations familiales impérieuses, de suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, d'une période d'activité fixée chez un autre employeur, d'une activité professionnelle non salariée, d'une activité ou d'un engagement bénévole, rendant impossible la modification de l'horaire envisagée, le salarié à temps partiel pourra valablement refuser la dite modification sans que cela ne puisse entraîner aucune sanction ni ne soit considéré comme une faute quelconque.

### 3.2.11 : Congé de présence familiale

Il est instauré le bénéfice à chaque salarié qui en remplirait les conditions, d'une autorisation d'absence rémunérée en raison d'un congé de présence familiale dans les conditions suivantes :

- **Enfant malade :** Une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont tout enfant ou celui de son conjoint ou concubin, âgé de moins de treize ans, tombe malade, alors que le conjoint salarié n'en bénéficie pas simultanément. Cette autorisation d'absence est limitée à 28 heures pour un temps plein et au prorata pour un temps partiel, par enfant concerné et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre d'enfants concernés ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour un seul ou plusieurs de ces enfants. Pour les enfants reconnus handicapés par la CDES, la limite d'âge est portée de treize à vingt ans. Ces absences sont rémunérées.
- **Ascendant ou conjoint gravement malade :** Une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont l'ascendant direct (père ou mère), ou le conjoint, est gravement malade. Cette autorisation d'absence est limitée à 28 heures pour un temps plein et au prorata pour un temps partiel, par personne concernée et par année civile. La durée maximum de l'autorisation d'absence est proportionnelle au nombre de personnes concernées ; elle peut être utilisée en une ou plusieurs fois pour un seul ou plusieurs de ces personnes. Ces absences sont rémunérées.

### 3.2.12 : Temps partiel de fin de carrière (TPFC) et allocation TPFC

Le temps partiel de fin de carrière est une démarche volontaire qui se concrétise par un avenant définitif au contrat de travail à durée indéterminée pour une transformation d'une durée de travail à plein temps en un mi-temps.

Le temps partiel de fin de carrière est, pour le salarié, une démarche individuelle, et pour l'employeur une réponse visant à préserver la santé au travail et qui ne se substitue en aucun cas à l'amélioration collective des conditions de travail. Par ailleurs, l'objet du temps partiel de fin de carrière n'est pas la suppression d'emplois.

Un document de suivi économique du TPFC récapitulant le nombre, l'âge et le coefficient des personnels concernés par le TPFC sur l'année N-1 qu'ils soient demandeurs d'une allocation TPFC ou pas, ainsi que le nombre de personnels embauchés et leur coefficient sur la même année sera remis aux représentations syndicales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Un document précisant le nombre de

demandeur de TPFC et leur établissement d'origine leur sera remis également dans le cadre de ces mêmes négociations.

Conditions :

15 ans d'ancienneté à l'OVE le jour de la transformation d'un emploi à plein temps en un mi-temps ;

- être âgé de 57 ans à 64 ans, et ne pas pouvoir prétendre à une retraite avec un régime de base à taux plein ;
- communiquer à l'employeur tous les renseignements permettant d'apprécier le droit à une retraite à taux plein ;
- un financement équilibré dans le cadre du budget alloué par le jeu d'une gestion des âges, des anciennetés ou des classifications.

et être dans au moins l'une des catégories suivantes lors de la transformation :

- 20 ans d'ancienneté dans un emploi éducatif relevant d'une activité sanitaire, sociale ou médico-sociale ;
- avoir travaillé habituellement 135 nuits et plus par an durant 15 ans
- avoir la qualité de travailleur handicapé.

Droits :

Passage définitif d'un temps plein en un mi-temps et maintien de la rémunération de base à hauteur de 65% de la rémunération à temps plein (allocation TPFC égale à 15% du salaire de base y compris IRTT).

L'allocation TPFC ne peut pas se cumuler avec une allocation de chômage.

#### TITRE 4 - INCIDENCE DE LA DIMINUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL SUR LES REMUNERATIONS

Il sera fait strictement application des dispositions des articles 10, 11 et 12 ainsi que de l'avenant n°1 du 14 juin 1999 de l'accord cadre du 12 mars 1999.

Les économies réalisées sont affectées à la création d'emplois.

#### TITRE 5 - EMPLOI

##### 5.1. Périmètre d'application de la réduction pour la détermination des embauches compensatrices

Les salariés concernés par la réduction du temps de travail pour la détermination du volume horaire correspondant aux 6% d'embauches sont ceux rentrant dans le champ d'application défini à l'article 1.2 du présent accord.

Sont exclus de ce périmètre les salariés dont il est fait état au paragraphe 1.2. du présent accord.

##### 5.2. Embauches compensatrices

L'Association s'engage à compenser la réduction du temps de travail faisant l'objet du présent accord par des embauches compensatrices.

Conformément aux dispositions du décret du 22 juin 1998, l'effectif des établissements concernés par la réduction du temps de travail, apprécié sur les douze mois qui précèdent la date d'entrée en vigueur de l'accord selon les règles prévues par l'article L. 421-2 du Code du travail<sup>5</sup> est de 483,30 salariés (équivalent temps plein).

<sup>5</sup> Recodifié sous l'article L2312-8 du Code du travail

L'Association s'engage à procéder à des embauches en contrats à durée indéterminée représentant au minimum 6% de l'effectif ci-dessus soit 29 embauches (équivalent temps plein) sur la base du nouvel horaire collectif de travail.

Ces contrats pourront prendre la forme de contrats de formation en alternance à durée indéterminée (avec embauche en cas de réussite au diplôme). Ils ne pourront pas prendre la forme de contrat à durée indéterminée et à terme ultime pour des salariés non diplômés en attente de sélection dans une école sauf pendant la période transitoire d'un an prévue à l'alinéa suivant.

Les embauches seront faites dans les meilleurs délais et au plus tard dans l'année suivant la mise en application de l'accord :

Etablissements	Catégories professionnelles	Nombre en ETP
IME "Les Cygnes" 74500 Amphion	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	0.50 0.46 0.36  1.32
IME "GUY Yver" 74210 Faverges	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	2.08    2.08
IME "Le Château" 73110 La Rochette	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	1.71 0.50   2.21
IRP « Château de Franquières » 38330 Biviers	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	1.60 0.46  0.30 2.36
IMP « St Romme » 38940 Roybon	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	0.95   0.08 1.03
MECS "Eugène Chavant" 38880 Autrans	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	1.29    1.29
IME "Chateau de Taron" 42370 Renaison	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	1.50 0.35  0.40 2.25
IME-IR-SESSAD 42370 St Alban les eaux	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	1.00 0.44  0.20 1.64
IME St Sauveur en Rue 42220 St Sauveur en Rue	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	0.50 0.42  0.06 0.98
IME « Aline Renard » 69140 Rillieux	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	0.25 0.25  0.18 0.68
IES « Jean Fayard » 69620 Theizé	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	1.00 0.53   1.53
IES « Mathis Jeune » 69670 Vaugneray	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	0.50 0.94   1.44
IME « Yves Farge » 69120 Vaulx en Velin	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	1.67 1.00  0.17 2.84
IME « JJ Rousseau » 69200 Vénissieux	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	1.00 0.50  0.50 2.00
CROP « Jean Lonjaret » 69380 Chatillon d'Azergues	Personnels éducatifs : Personnels services généraux : Personnels administratifs : Personnels médicaux et paramédicaux : Total :	1.00   0.66 1.66

CROP de Lyon 69003 Lyon	Personnels éducatifs :	0.55
	Personnels services généraux :	
	Personnels administratifs :	0.20
	Personnels médicaux et paramédicaux :	
	Total :	0.75
SSEFIS Secondaire 69008 Lyon	Personnels éducatifs :	0.50
	Personnels services généraux :	
	Personnels administratifs :	0.51
	Personnels médicaux et paramédicaux :	
	Total :	1.01
CMPP 69702 Givors	Personnels éducatifs :	
	Personnels services généraux :	
	Personnels administratifs :	
	Personnels médicaux et paramédicaux :	0.46
	Total :	0.46
Siège Social 69001 Lyon	Personnels éducatifs :	
	Personnels services généraux :	
	Personnels administratifs :	1.48
	Personnels médicaux et paramédicaux :	
	Total :	1.48
TOTAL	Personnels éducatifs :	17.10
	Personnels services généraux :	6.33
	Personnels administratifs :	2.04
	Personnels médicaux et paramédicaux :	3.54
	Total :	29.01

Les embauches compensatrices seront effectuées par des recrutements extérieurs. Toutefois pour les emplois à temps plein créés, les salariés titulaires de contrat de travail à temps partiels seront informés par voie d'affichage et pourront déposer leur candidature étant précisé qu'il ne pourra être donné satisfaction aux demandes qu'à hauteur de 30% des emplois créés.

### 5.3. Maintien des effectifs

En application de l'article 3. IV de la loi du 13 juin 1998, l'association s'engage à maintenir le niveau des effectifs visés à l'article précédent, augmenté des nouvelles embauches pendant une durée de 3 ans à compter de la dernière des embauches effectuées en application de l'article 5. 1.

Les postes ainsi créés seront inscrits à l'organigramme des établissements et services.

## TITRE 6 - SUIVI DE L'ACCORD

L'application du présent accord sera suivie par une commission constituée à cet effet.

### 6. 1. Composition

La commission sera composée des représentants des organisations syndicales signataires de l'accord collectif et du représentant de l'association assisté de collaborateurs, sans que la délégation employeur soit supérieure en nombre à l'ensemble des représentants salariés.

La commission pourra s'adjoindre, en fonction de l'ordre du jour et d'un commun accord entre ses membres, des représentants des différents services chargés de mettre en œuvre la réduction du temps de travail et la nouvelle organisation qui en résulte.

### 6.2. Mission

La commission sera chargée

- de suivre l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord, notamment de la mise en œuvre des nouveaux horaires,

le suivi de la nouvelle organisation du travail,

la réalisation des embauches programmées,

- de proposer des mesures d'ajustement au regard des difficultés rencontrées.

Pour mener à bien leur mission, les membres de la Commission recevront en début de cycle l'ensemble des procès-verbaux des réunions de Comités d'établissement où leur avis aura été sollicité sur la programmation indicative de l'année et l'application du présent accord.

### 6.3. Réunions

Les réunions seront présidées par le représentant de l'association qui devra prendre l'initiative de convoquer la commission de suivi aux échéances prévues.

La périodicité des réunions sera d'une réunion tous les 3 mois au cours de l'année 2000 puis d'une réunion tous les 6 mois au cours de l'année 2001. Au-delà, le suivi sera opéré par les organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

### TITRE 7 - PUBLICITE DE L'ACCORD

A l'initiative de l'Association, le présent accord sera soumis à la procédure d'agrément prévue par l'article 16 de la Loi du 30 juin 1975.

Il sera déposé par l'association en 5 exemplaires auprès de la DDTEFP du Rhône. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Lyon. Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la direction et une copie sera remise aux délégués du personnel et du Comité Central d'entreprise.

Fait à Lyon, le 28 juin 1999, en 10 exemplaires originaux,

dont 1 à chaque partie et 8 pour les formalités.

Pour l'organisation syndicale CFDT,

Le Délégué Syndical d'Entreprise,

Johan Segond

Pour l'Association O.V.E.,

le Président,

Pierre Miglianico