

AVENANT N°1

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

Le présent avenant constitue une adaptation de l'accord d'entreprise du 28 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, conformément au deuxième alinéa de l'article 1.3, suite notamment aux modifications législatives introduites par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 dite loi « Aubry II sur les 35 heures ».

- Le troisième § de l'article 2.1.2. est rédigé ainsi « 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.»
- ✓ A l'article 2.2.1 de l'accord d'entreprise, les termes « annualisation » et « annualisée » seront remplacés par les termes « différentes formes de modulation à l'année du temps de travail » ou « modulée à l'année » et « L 212-2-1 » sera remplacé par « L 212-8 et suivants et L. 212-4-6 à L. 212-4-15 »
- ✓ A l'article 3.2. et 3.2.3 de l'accord d'entreprise, le terme « annualisation » est remplacé par le terme « modulation à l'année » et le terme « L212-2-1 » par « L 212-8 et suivants ».
- ✓ Il est ajouté un article 3.2.6. Calendrier individualisé :

L'OVE met en oeuvre 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.

- ✓ Il est ajouté un article 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.

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.

Il est ajouté un article 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 rémunérés 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^{er} 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.

- Il est ajouté un article 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.

- Il est ajouté un article 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.

- Il est ajouté un article 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.

- Il est ajouté un article 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 récapitulatif 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.

Le présent Avenant n°1 à l'accord d'Entreprise ARTT du 28 juin 1999, avenant qui constitue un **accord d'entreprise d'adaptation**, prendra effet au plus tôt après son agrément le 1er janvier 2008, et en tout état de cause le 1er janvier de l'année suivant son agrément.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions légales, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Il sera déposé par l'Association en 5 exemplaires auprès de la DDTEFP du Rhône, ainsi qu'en 1 exemplaire auprès du conseil de prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon le 13 juillet 2007.

Pour la délégation salariée

Pour la délégation employeur
Le Directeur Général

La CFDT
Johan SEGOND

La CGT
Gilbert NAVARRO

Christian BERTHUY

ANNEXE 1

Modalités de calcul du report des jours de congés correctifs

Principe.

- Sont reportables les jours de congés correctifs correspondant au travail effectif ayant dépassé la base horaire de référence entre le 1er janvier et la date d'absence, jours dont le salarié n'a pas eu le bénéfice au regard de sa programmation annuelle individualisée.

Définitions.

- Base horaire journalière :

La base horaire journalière est égale à 7 heures pour un temps plein et au prorata pour les temps partiel.

- Jours ouvrés :

Le nombre de jours ouvrés correspond au nombre de jours du lundi au vendredi, diminué des jours fériés chômés et des jours de congés payés légaux ou conventionnels.

- Base horaire de la période :

La base horaire de la période est le produit du nombre de jours ouvrés par la base horaire journalière.

- Nature et principe du repos correctif :

Sur l'année civile et dans le cadre du nombre programmé d'heures annuelles, sans préjudice du régime des heures supplémentaires, lorsque la moyenne horaire journalière est supérieure à la base horaire journalière, la différence entre la moyenne horaire journalière et la base horaire journalière est constitutive, par addition, d'un congé correctif qui sera apposé sur les périodes de fermeture en priorité.

La valeur de base du jour de congé correctif est égale à 7 heures pour un temps plein et au prorata pour les temps partiels.

Lorsque cela est possible, les jours de repos correctifs apparaîtront sur les calendriers individualisés à titre indicatif. Cependant, en cas d'absence du salarié, des corrections pourront être apportées sur le prévisionnel de ces jours suivant l'explicatif et les exemples qui suivent.

Explications.

- Le travail effectif supérieur à la base horaire de la période est la différence entre le travail effectif constaté sur la période et la base horaire de la même période.
- Le nombre de jour(s) reportable(s) s'obtient par la division du travail effectif supérieur par la base horaire journalière.
- Ce nombre est arrondi à l'entier le plus proche et limité au maximum au nombre de jours de congés correctifs dont n'a pas bénéficié le salarié depuis le début de l'année en raison de son absence.

UB SJ

1er exemple : Un trimestre, 5 jours de congés trimestriels en février, aucun jours de congés correctifs pris

	Janvier	Février	Mars	1er avril = absence maladie
Jours calendaires	31	28	31	
Jours ouvrés	22	17	22	

- 1) Base horaire journalière 7 heures
- 2) Nombre de jours ouvrés
61 jours
- 3) Travail effectif du 01/01 au 31/03
440 heures
- 4) Base horaire de la période
61 jours x 7 heures = 427 heures
- 5) Travail effectif supérieur à la base horaire
440 heures – 427 heures = 13 heures
- 6) Nombre de jour(s) reportable :
13 heures / 7 heures = 2 jours maximum

Conclusion : au terme de son absence maladie, ce salarié aura droit au report des jours de congés correctifs programmés dont il n'aurait pas eu le bénéfice en raison de son arrêt, pour un maximum de deux jours.

2ème exemple : Deux trimestres, 3 jours de congés trimestriels en février et 3 en avril, 2 jours de congés correctifs en février et 2 en avril.

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	1er juillet = absence maladie
Jours calendaires	31	28	31	30	31	30	
Jours ouvrés	22	17	22	16	18	20	

- 1) Base horaire journalière
7 heures
- 2) Nombre de jours ouvrés
115 jours
- 3) Travail effectif du 01/01 au 30/06
862 heures
- 4) Base horaire de la période
115 jours x 7 heures = 805 heures
- 5) Travail effectif supérieur à la base horaire
862 heures – 805 heures = 57 heures
- 6) Nombre de jour(s) de congés correctifs déjà pris
4 jours
- 7) Nombre de jour(s) reportable :
57 heures / 7 heures = 8 – 4 jours = 4 jours

Conclusion : au terme de son absence maladie, ce salarié aura droit au report des jours de congés correctifs programmés dont il n'aurait pas eu le bénéfice en raison de son arrêt, pour un maximum de 4 jours.

LB SF