

Avenant n°2 à l'accord d'entreprise sur la réduction et l'aménagement du temps de travail tout au long de la carrière

PREAMBULE

Le présent avenant numéro 2 constitue un avenant de révision à l'accord d'entreprise sur la réduction et l'aménagement du temps de travail (ARTT) à OVE.

DUREE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL

A l'intitulé de l'article 2.2.1 est inséré « et durées maximums de travail »

A l'article 2.2.1 est inséré un nouvel alinéa :

« La durée quotidienne maximale de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures par le présent accord, conformément aux dispositions de l'article L.3121-19 du code du travail et la convention collective, dans le cas de la participation d'un salarié à une activité dite de « transfert ».

HEURES SUPPLEMENTAIRES

L'article 3.1 et intitulé « Heures supplémentaires » est ainsi dorénavant rédigé :

« Constituent des heures supplémentaires, au terme de l'année de référence, les heures de travail effectives réalisées au-delà de la durée annuelle définie à l'article 2.1.1.

Conformément aux dispositions de l'article 9 de l'accord de branche du 1er avril 1999, les éventuelles heures supplémentaires effectuées donneront lieu prioritairement à compensation sous forme de repos et seront majorées dans les conditions légales ou conventionnelles. Les modalités de suivi et de prise de ce repos sont précisées à l'article 3.2.4»

L'article 3.2.4 et intitulé « Conséquence en cas de dépassement de la durée annuelle » est ainsi dorénavant rédigé et annule et remplace :

« L'employeur arrêtera chaque compte individuel d'heures de travail à l'issue de chaque période annuelle. Si la situation fait apparaître que la durée prévue du travail a été dépassée sur l'année, les heures effectuées au-delà de cette durée seront compensées par l'octroi d'un repos, repos qui en cas de dépassement du seuil annuel d'heures de travail effectives sera majoré selon les dispositions légales ou conventionnelles.

Ce repos, y compris majoré en cas d'heures supplémentaires, est un repos compensateur de remplacement (RCR). Ce repos compensateur de remplacement pourra être pris par journée entière ou par demi-journée. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Il reste acquis au salarié et en cas de sortie des effectifs, il fait l'objet d'un paiement dans le cadre du calcul du solde de tout compte.

TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE (TPFC)

L'article 3.2.12 est entièrement modifié et remplacé par la rédaction suivante.

Le temps partiel de fin de carrière est une démarche volontaire conjointe du salarié et de l'employeur 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 temps partiel.

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 dans les situations estimées les plus usantes ou fatigantes ou présentant un ou plusieurs facteurs de pénibilité 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.

L'organisme gestionnaire assure un financement équilibré dans le cadre du budget alloué, au besoin par le jeu d'une gestion des âges et/ou des anciennetés et/ou des classifications.

Conditions :

- 10 ans d'ancienneté de contrat de travail à OVE, y compris si transfert du contrat de travail, le jour de la transformation d'un emploi à plein temps en un temps partiel ;
- être âgé de 57 ans à 66 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 ;
- disposer d'un avis du médecin du travail préconisant un passage définitif à temps partiel comme mesure préservant la santé au travail du salarié ;

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

- 15 ans d'ancienneté dans un emploi 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 à un mi-temps et maintien de la rémunération de base à hauteur de 75% de la rémunération à temps plein (allocation TPFC égale à 25% du salaire de base y compris IRTT). L'allocation TPFC ne peut pas se cumuler avec une allocation de chômage ou une liquidation de droits à la retraite.

Passage définitif d'un temps plein à un 80% et maintien de la rémunération de base à hauteur de 100% de la rémunération temps plein (allocation TPFC égale à 20% du salaire de base y compris IRTT).

Il est indiqué que le TPFC peut être transformé par la suite et dans les conditions légales en une retraite progressive. La retraite progressive est un dispositif d'aménagement de fin de carrière qui permet de percevoir une partie de la retraite tout en exerçant une activité à temps partiel. En cas de bénéfice d'une retraite progressive, l'indemnité de TPFC cesse alors d'être versée par l'employeur. Si la retraite progressive s'accompagne d'une demande d'une nouvelle réduction contractuelle de la durée de travail, elle doit recueillir l'accord préalable de l'employeur.

CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

A l'article 2.1.3 il est inséré : « Pour ces personnels un forfait jours individuel peut être instauré et précisé à l'article 3.2.13. »

Il est instauré un nouvel article numéroté 3.2.13 et intitulé « Convention individuelle de forfait annuel en jours »

Cet article est ainsi rédigé :

Il est prévu pour le personnel défini à l'article 2.1.3 la conclusion de conventions individuelles de forfait annuel en jours en application des articles L. 3121-53 et suivants du Code du travail. Pour la parfaite information des salariés, un avenant au contrat de travail des intéressés devra formaliser ce nouveau dispositif dont la caractéristique principale sera de préciser le nombre de jours de travail pour une période annuelle complète.

La période annuelle de référence est l'année civile qui débute le 1er janvier d'une année pour se terminer le 31 décembre de la même année.

Personnel concerné

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe qu'ils encadrent ou auquel ils sont intégrés.

Il s'agit des cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Les parties constatent qu'au jour de la signature du présent accord, cette notion recouvre les emplois de directeurs : directeurs de territoire, directeur d'établissement(s), directeur-adjoint, directeurs de la direction générale.

Principe du forfait

Les cadres concernés bénéficieront d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail sera décompté en nombre de jours travaillés, défini dans une convention écrite individuelle conclue avec eux.

La répartition de leurs journées de travail et de repos sur la semaine peut donc varier en fonction de la charge de travail. Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 du Code du travail;

- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 du Code du travail;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36 du Code du travail.

Néanmoins, et afin de respecter les principes généraux de protection de la sécurité, de la santé et du droit au repos des travailleurs, les salariés employés sous convention de forfait annuel en jours seront tenus de respecter :

- le repos quotidien prévu à l'article L3131-1 du Code du travail (de 11 heures consécutives entre deux journées travaillées),
- le repos hebdomadaire prévu les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Le temps de travail de ces cadres fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

Nombre de jours travaillés dans l'année

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 208 jours par an (journée de solidarité comprise) pour les salariés non bénéficiaires des congés payés annuels supplémentaires (dits trimestriels) et titulaires d'un droit intégral à congés payés légaux et à jours fériés :

- 365 - 25 jours ouvrés de congés payés - 11 jours fériés - 104 jours de repos hebdomadaires - 18 jours ouvrés de repos conventionnels de RTT + 1 journée de solidarité = 208 jours travaillés par an.

Le plafond maximum de jours travaillés est ainsi fixé pour ceux qui ont droit aux congés dits trimestriels à :

- 199 jours pour les salariés bénéficiaires de 9 jours ouvrés de congés trimestriels ;
- 190 jours pour les salariés bénéficiaires de 18 jours ouvrés de congés trimestriels.

Les congés supplémentaires d'ancienneté prévus par la convention collective du 15 mars 1966 augmentent d'autant le nombre de jours de congés et diminuent d'autant le plafond maximum de jours travaillés qui en découle pour les salariés concernés.

Il est expressément convenu que les plafonds ci-avant définis s'entendent pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence au sein de la Fondation, à des droits complets en matière de congés payés, de congés trimestriels et de jours fériés en application des dispositions conventionnelles applicables au jour de la signature du présent accord.

Ces plafonds supposent en outre que les congés légaux et conventionnels correspondant à des droits complets soient pris dans la période de référence annuelle retenue par le présent avenant. Il en est de même s'agissant des jours de récupération liés aux jours fériés. En cas de droits incomplets ou de reliquat de congés ou de jours de récupération reportés au-delà de la période annuelle de référence, la durée annuelle sera réajustée en conséquence.

Il en est de même en cas d'entrée ou de sortie en cours de période annuelle.

LS SB CN
L.S

Ces plafonds dépendent enfin du nombre de jours fériés garantis par les dispositions conventionnelles appliquées ainsi que des jours de repos et jours de congés supplémentaires attribués par ces mêmes dispositions, de sorte que toute évolution des dispositions conventionnelles (quantum des jours accordés par exemple) donnera lieu à un réajustement arithmétique des durées annuelles et des seuils de déclenchement des heures supplémentaires et ce, sans qu'un avenant de révision ne soit nécessaire.

Dans le cadre d'un travail réduit, à la demande du cadre, il sera convenu par convention individuelle de forfaits portant sur un nombre de jours déterminé. Par exemple, dans le cadre d'un travail réduit à 80%, le nombre de jours travaillés dans l'année sera proratisé à due proportion et arrondi à l'entier le plus proche.

Moyennant l'information préalable de la Direction selon un délai de prévenance impératif de 8 jours francs, les jours de repos conventionnels de RTT dont dispose le cadre pourront être pris ensemble ou séparément à sa seule initiative compte tenu de son autonomie.

Le positionnement dans l'année de référence des jours de repos conventionnels de RTT précités doit tenir compte de l'exigence du bon accomplissement par le cadre autonome de la mission confiée et de la conscience professionnelle pour l'accomplir.

Compte épargne temps

L'accès au CET se réalise dans le cadre des dispositions de l'avenant n°2 de 2009 à l'accord de branche du 1^{er} avril 1999, dont notamment la possibilité d'épargne d'au plus la moitié des jours de repos conventionnel de RTT ou d'une monétarisation immédiate d'une partie ou de la totalité de ceux-ci.

Lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos conventionnels de RTT et opte donc pour une affectation d'au plus 9 jours sur le CET, que ce soit en épargne ou en complément de rémunération immédiate, les jours affectés sont majorés de 10% dans le cadre des dispositions de l'article L.3121-59 du Code du Travail.

Traitement des absences

Chaque journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte de la durée du travail par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année.

S'agissant de la rémunération, une journée d'absence sera valorisée à raison de 1/21,67^{ème} du salaire mensuel.

Garanties conventionnelles

Durée du travail et temps de repos

Le salarié en forfait-jours gère librement son temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'établissement, la nécessaire continuité des soins et les besoins tenant à la prise en charge des usagers.

Aux termes de l'article L 3121-62 du code du travail, le salarié en forfait-jours n'est pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L 3121-27 du Code du travail, soit 35 heures par semaine ;
- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L 3121-18 du Code du travail, soit 10 heures par jour ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L 3121-20 et L 3121-22 du Code du travail.

Le salarié en forfait-jours doit respecter les temps de repos obligatoires :

- Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (Art. L 3131-1 du code du travail).
- Le repos hebdomadaire légal a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total (Art. L 3132-2 du code du travail).

Étant autonome dans l'organisation de son emploi du temps, le salarié en forfait-jours n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail ni de ses jours de repos conventionnels de RTT.

Néanmoins, le salarié en forfait-jours doit veiller à respecter une amplitude maximum quotidienne de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail et articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié. Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés, en :

- repos hebdomadaire
- congés payés
- congés conventionnels éventuels (supplémentaires, d'ancienneté...)
- absences autorisées
- jours fériés chômés
- jours conventionnels de repos RTT

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération (article L.3121-65 du Code du travail).

A l'issue de l'entretien, un formulaire d'entretien annuel sera rempli par le supérieur hiérarchique afin de renseigner chacun des différents thèmes abordés et signé par le salarié après qu'il ait porté d'éventuelles observations dans l'encadré réservé à cet effet.

4° L'employeur s'assure que le salarié a la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition et ce dans le cadre de l'application de l'accord d'entreprise, ou à défaut de la charte, au titre du droit à la déconnexion.

La charge de travail doit rester raisonnable et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. A ce titre, tout salarié pourra solliciter auprès de son responsable hiérarchique direct un entretien supplémentaire lorsqu'un délai de 6 mois se sera écoulé depuis le précédent entretien, afin de s'entretenir de sa charge de travail.

COMPENSATION DU TEMPS DE DEPLACEMENT SUPPLEMENTAIRE

Il est instauré un nouvel article numéroté 3.2.14 et intitulé « Compensation du temps de déplacement supplémentaire », dont contenu ci-dessous.

Conformément à l'article L 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel réalisé en dehors de l'horaire de travail prévu pour se rendre sur un lieu d'exécution du contrat de travail (par exemple : mission professionnelle, formation professionnelle à l'initiative de l'employeur, réunion organisée par l'employeur...) n'est pas du temps de travail effectif.

Néanmoins, la part du temps de déplacement qui coïncide avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Il sera distingué deux situations :

- la première issue directement de l'article L 3121-4 du code du travail et qui se rattache à un déplacement supplémentaire pour l'exécution du contrat de travail,
- la seconde s'agissant d'un déplacement supplémentaire dans le cadre d'une mission de représentation du personnel sur convocation de l'employeur et qui se détache de l'exécution du contrat de travail en raison nécessairement d'un mandat de représentation du personnel à OVE : membres du comité d'entreprise, membres du CHSCT, délégués syndicaux, délégués du personnel.

Première situation :

La part du temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail initial n'entraîne aucune perte de salaire, car compté comme temps de travail.

La part du temps de déplacement supplémentaire qui dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, et qui ne coïncide pas avec l'horaire de travail pour la journée concernée, est comptabilisée à hauteur d'un rapport de 1 pour 3 (exemple : vingt minutes pour une heure de déplacement supplémentaire).

Seconde situation :

Le temps de trajet supplémentaire effectué sur convocation de l'employeur en exécution des fonctions représentatives du personnel à OVE est assimilé à du temps de travail effectif et compté comme tel dans le cadre de l'annualisation.

PERIODE DE REFERENCE POUR LES CONGES PAYES ANNUELS

Il est instauré un nouvel article numéroté 3.2.16 et intitulé « Période de référence pour les congés payés annuels », dont contenu ci-dessous.

Conformément à l'article L 3141-10 du code du travail, la période annuelle de référence pour les congés payés est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ainsi, la période d'acquisition est du 1^{er} janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N, et la période de prise est du 1^{er} janvier de l'année N+ 1 au 31 décembre de l'année N+1.

L'ensemble des droits légaux et conventionnels liés aux congés payés annuels et son éventuel prolongement pour ancienneté (dit congé d'ancienneté) se réfère à la période d'année civile de référence.

La première période de mise en œuvre de cette mesure est fixée au 1^{er} janvier 2019.

Pour la période de 2019, les congés pris en 2019 sont ceux issus de la période d'acquisition du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019, et les congés acquis en 2019 sont ceux de la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019. En 2020 seront pris les congés acquis entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019, et ainsi de suite.

DUREE DE L'AVENANT

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

ENTREE EN VIGUEUR, COMMUNICATION ET PUBLICITE

Le présent avenant de révision entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Une fois signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives à OVE ayant obtenu au moins 50% des voix au premier tour des élections du comité d'entreprise, cet avenant revêtira un caractère majoritaire.

Il prend juridiquement effet le 1^{er} janvier 2018 sous réserve de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il sera mis à disposition sur le blog RH de la direction générale pour information à l'ensemble des salariés et fera l'objet des dépôts légaux.

REVISION DE L'ACCORD ARTT

A la demande de la totalité des organisations syndicales signataires ou adhérentes, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par l'Employeur.

Fait à Vaulx-En-Velin le 21 décembre 2017

L'EMPLOYEUR

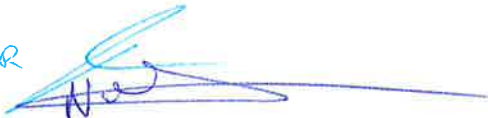
Pour la Fondation OVE



LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

Pour la CGT

Soizic Becker
NAVARRO C



Pour la CFDT

Pour SUD

Mme Læthia Le Sénéchal



