

Accord d'entreprise sur la valorisation du travail en internat

PREAMBULE

L'accompagnement de personnes vulnérables, handicapées, inadaptées peut conduire à mettre en œuvre des roulements horaires de base qui présentent des contraintes ou anomalies de rythme de travail. Ces contraintes ou anomalies de rythmes de travail se rencontrent dans les activités assurant habituellement et régulièrement un accompagnement en hébergement de personnes vulnérables, inadaptées ou handicapées, enfants ou adultes.

Les partenaires sociaux de la Fondation OVE souhaitent valoriser et reconnaître l'engagement des salariés dans ces activités avec hébergement en précisant ou instaurant des reconnaissances salariales, en contrepartie directe des contraintes ou anomalies régulières et habituelles subies effectivement par les salariés.

Dans ce sens, les partenaires sociaux s'attachent à définir les conditions permettant de reconnaître les situations habituelles de contraintes ou d'anomalies de rythme de travail et leurs contreparties salariales et, de manière indissociable, précisent que ces contreparties salariales ont le même caractère temporaire que les contraintes ou anomalies qu'elles compensent. Lorsque le salarié n'est plus exposé à ces contraintes ou anomalies habituelles ou régulières de travail, les compensations cessent.

Ce caractère réversible des contreparties salariales est aussi rappelé afin que leur attribution distingue les salariés qui, parmi l'ensemble et la diversité des modes de fonctionnement des structures ou services de la Fondation OVE, exercent leur fonction dans un secteur avec accompagnement en hébergement.

Au regard de l'ensemble de ces considérations essentielles, il est convenu ce qui suit :

1. Surclassement internat en raison d'anomalies de rythmes de travail

L'augmentation par la convention collective de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 des indices d'ancienneté en raison de sujétions d'internat ou d'anomalies de rythme de travail, appelée surclassement d'internat, a pour objet de compenser directement des contraintes effectives et habituelles d'horaires et/ou de rythmes de travail.

Lorsque ces contraintes habituelles d'horaires ou de rythmes de travail cessent, ce surclassement internat qui compense directement l'effectivité des sujétions supportées, cesse à compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'arrêt de l'exposition aux contraintes. A l'inverse, lorsque le salarié vient à supporter des anomalies de rythme de travail, le surclassement internat est attribué à partir du 1^{er} jour du mois concerné.

Une situation d'emploi ou de travail est dite sujette à surclassement internat lorsque habituellement, aux moins deux sujétions d'internat sur les cinq listées ci-après sont constatées dans le cadre du roulement horaire de base :

1. des horaires irréguliers selon les jours ou selon les semaines;
2. un travail incluant un ou des services de soirée (au-delà de 20 heures) et/ou de nuit (au-delà de 22 heures);
3. une amplitude journalière de travail au moins égale à 10 heures;
4. un découpage de l'horaire quotidien en trois périodes de travail;
5. des repos hebdomadaires accordés de manière irrégulière selon les semaines.

Dans une situation de temps partiel thérapeutique au titre du maintien ou du retour dans l'emploi, le surclassement internat qui aurait été constaté antérieurement à la préconisation du temps partiel thérapeutique est maintenu tout le temps du temps partiel thérapeutique.

2. Surclassement internat en cas de participation à un transfert

Lorsqu'un transfert est organisé au sens de l'annexe 1bis de la convention collective des établissements et services pour personnes handicapées ou inadaptées du 15 mars 1966, les salariés dont le rythme habituel de travail n'ouvre pas droit au surclassement internat pour sujétions d'internat, perçoivent au titre du mois où commence la participation à un ou plusieurs transferts une prime forfaitaire d'internat de transfert de 10 points.

Cette prime est sans préjudice du bénéfice des primes forfaitaires journalières instaurées par la même annexe dans ses articles 2 (prime forfaitaire compensant l'obligation de séjour hors domicile) et 3 (prime forfaitaire compensant la charge de la responsabilité du transfert).

3. Prévalence de l'accord d'entreprise

Les dispositions du présent accord d'entreprise prévalent sur les dispositions de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes handicapées ou inadaptées du 15 mars 1966 conformément aux dispositions de l'article L2253-3¹ du Code du Travail.

4. Formation et publicité de l'accord

Le présent accord doit revêtir un caractère majoritaire pour pouvoir être valablement formé, sauf hypothèse de référendum dans les conditions légales. Il est conclu pour une durée indéterminée avec préavis de dénonciation de trois mois. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Il sera déposé par la direction générale d'OVE en deux exemplaires à la DIRECCTE dont relève le siège social de la Fondation OVE et au conseil de prud'hommes de Lyon.

¹ Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

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

Fait à Vaulx-En-Velin le 20 décembre 2019

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES**

L'EMPLOYEUR

Pour la CFDT

Pour la Fondation OVE

Pour la CGT

Pour SUD