

ADNSEA

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À L'AMÉNAGEMENT
ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre :

L'Association Départementale du Nord pour la Sauvegarde de l'Enfance, de l'Adolescence et des jeunes adultes (A.D.N.S.E.A.) dont le siège social est situé à Lille - 59800 - 199/201 rue Colbert - représentée par Monsieur Jean-Marc PARMENTIER, en sa qualité de Président

Et :

L'organisation syndicale CFDT représentée par Monsieur Olivier PIRA, en sa qualité de Délégué Syndical Central

L'organisation syndicale CGT représentée par Monsieur Jean-Marie DURIEZ, en sa qualité de Délégué Syndical Central

L'organisation syndicale CFTC représentée par Monsieur Jamel MERAD, en sa qualité de Délégué Syndical Central

Préambule

Les partenaires sociaux 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, s'inscrivant dans un 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'emplois.

Les parties du présent accord ont convenu de mettre en oeuvre 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 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 équilibres économiques, font que le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en oeuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

JM P.D JMD

Les parties reconnaissent que le présent accord met en place un dispositif favorable à l'ensemble des salariés en ce qu'il intègre cumulativement les effets positifs d'une réduction de la durée du travail et les effets positifs des embauches venant en compensation de cette réduction.

Les négociations ont été menées dans le cadre d'une commission paritaire composée de représentants de l'employeur et de représentants de salariés comprenant une délégation de chacune des organisations syndicales représentatives au sein de l'association.

Ces représentants ont été expressément mentionnés dans l'accord relatif aux modalités de la négociation conclu le 13 Mars 1999.

Le calendrier des négociations a arrêté la tenue des réunions de négociations suivantes : le vendredi 26 Mars 1999 ; le vendredi 2 Avril 1999 ; le vendredi 9 Avril 1999 ; le vendredi 23 Avril 1999 ; le vendredi 30 Avril 1999.

Des réunions supplémentaires de négociation ont été organisées les 4 Mai, 10 Mai, 18 Mai, 21 Mai et 27 Mai, 3 Juin, 24 Juin, ainsi que le 29 Juin, date de la signature du présent accord.

Le Comité Central d'Entreprise a été consulté ainsi que les Comités et Conseils d'Etablissements et Comités Hygiène Sécurité Conditions de Travail selon le calendrier suivant :

- . Comité Central d'Entreprise : les 15 et 24 Juin 1999
- . CE du COT de Lambersart et du Foyer de Flandres : les 14 et 21 Juin 1999
- . CHSCT du COT de Lambersart : les 18 et 24 Juin 1999
- . CE du CA de Phalempin : les 14 et 18 Juin 1999
- . CHSCT du CA de Phalempin : les 17 et 23 Juin 1999
- . CE de l'IDM de Tressin : les 17 et 22 Juin 1999
- . CHSCT de l'IDM de Tressin : les 18 et 24 Juin 1999
- . CE de l'IRP d'Armentières : les 11 et 18 Juin 1999
- . CE du Siège Social et Lis avec Moi : les 11 et 21 Juin 1999
- . CE du Centre Binet et de l'Espace Claude Chassagny : les 14 et 21 Juin 1999
- . CE de Diva -Valenciennes : les 15 et 23 Juin 1999
- . CE des Services ARIA : les 16 et 22 Juin 1999
- . CE du Centre de Formation/Ferme des Vanneaux : les 16 et 22 Juin 1999
- . CE de Point Jeunes/Espace du Possible : les 16 et 22 Juin 1999
- . CE de l'ARAS : les 14 et 21 Juin 1999.

Par ailleurs, à l'initiative des organisations syndicales, une consultation générale des salariés de l'ADNSEA a été organisée entre le 21 Juin et le 24 Juin 1999.


TITRE 1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1. Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de :

. La Loi n°98-46 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 oeuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1er Avril 1999, soumis à agrément.

 J.M.P.O. J.M.P.

. L'accord cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail du 12 Mars 1999, dans le cadre de la Convention Collective du 15 Mars 1966, soumis à agrément

La mise en oeuvre du présent accord est bien évidemment subordonnée à son agrément, ainsi qu'aux agréments des deux accords ci-dessus mentionnés, conformément aux dispositions de l'article 16 de la Loi du 30 Juin 1975, et à la conclusion d'une convention avec l'Etat. Le présent accord deviendrait donc caduc si cette convention n'était pas signée ou si les dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à sa conclusion venaient à être modifiées ou à disparaître. Il en serait de même si l'accord cadre relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 Mars 1999 et l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en oeuvre la création d'emplois par l'aménagement et la réduction du temps de travail ne produisaient pas leur plein effet juridique (agrément ou extension).

. La Convention Collective Nationale des Organismes de Formation du 10 Juin 1988, étendue par arrêté du 16 Mars 1989, pour les salariés du Centre de Formation, tant dans son contenu actuel qu'au regard des dispositions à venir de l'éventuel accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail en cours de négociation.

1.2. Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel de tous les établissements et services gérés par l'ADNSEA.

Il s'applique également aux salariés à temps partiel ainsi qu'au personnel d'encadrement, sous réserve des modalités particulières prévues au Titre II.

Sont toutefois exclus du champ d'application du présent accord :

. les assistantes maternelles non visées par les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail


. les salariés titulaires d'un contrat emploi-solidarité pour lesquels la réglementation spécifique les concernant exige un temps de travail intangible de 20 heures hebdomadaires.

. les médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées. Cette catégorie de personnels n'est pas visée par l'accord-cadre du 12 Mars 1999.

Si des dispositions spécifiques les concernant interviennent, la Direction Générale de l'Association convoquera immédiatement les Organisations Syndicales, conformément au point 14 du présent accord, pour négocier les modalités de la réduction du temps de travail pour ces salariés.

. les travailleurs sociaux accueillants de Point Jeunes dont la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures, en application de l'Ordonnance du 16 Janvier 1982. L'exclusion ne vise que la réduction du temps de travail. Ce personnel est concerné par l'ensemble des autres modalités du présent accord.

Il est par ailleurs convenu qu'en cas d'évolution de la réglementation relative au temps de travail dans les services fonctionnant en continu, il en sera fait application immédiatement au personnel concerné de Point Jeunes.

 J.M.P.O. J.M.P.

1.3. Date d'effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le premier jour du mois suivant la signature de la convention avec l'Etat, prévue à l'article 3 IV de la Loi du 13 Juin 1998, et au plus tôt le 1er Octobre 1999.

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

Dans cet esprit, la Direction Générale de l'Association 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 ou l'autre 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 Générale de l'Association devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum d'un trimestre suivant la date de dénonciation du présent accord.

Par parties au 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.

 J H P.O J.M.

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 Générale de l'Association convoquera, dans un délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura eu connaissance du différend, une commission composée du délégué syndical central de chaque organisation signataire assisté de deux salariés de l'Association, 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 II . DURÉE DU TRAVAIL

2.1. Réduction collective du temps de travail

2.1.1. La nouvelle durée du travail

Les partenaires sociaux constatent que la durée annuelle de travail effectif est actuellement la suivante ,
sauf pour le personnel accueillant de Point Jeunes :
 $206/5 = 41,2$ semaines ; $41,2 \times 39$ heures = 1606,80 h

La nouvelle durée annuelle de travail est de : $41,2$ semaines x 35 heures = 1442 heures.

correspondant à :

365 jours - 104 jours de repos hebdomadaires - 25 jours ouvrés de congés annuels - 11 jours fériés - 1 jour de congé mobile = 224 jours

224 jours - 18 jours de congés trimestriels = 206 jours

2.1.2. Les dispositions relatives aux salariés à temps partiel

Sous réserve de contraintes d'organisation qui rendraient impossible l'application à titre individuel de la réduction de leur temps de travail, les salariés à temps partiel se verront appliquer une réduction de leur temps de travail d'au moins 10% comme pour les salariés à temps plein sauf refus de leur part notifié conformément aux dispositions de l'accord cadre du 12 Mars 1999.

De manière générale, il est rappelé que la modification d'un élément substantiel du contrat de travail d'un salarié à temps partiel, doit recevoir l'acceptation de l'intéressé avant toute application.

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 accordé en compensation de la réduction de la durée du temps de travail est fixé à :

23 jours ouvrés pour les cadres de direction et les chefs de services, lorsqu'ils ne sont pas soumis à un horaire préalablement défini, pour 12 mois de travail effectif.

J.M.P.O

J.M.D

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

2.2.1. Les principes

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

Le présent accord vise au principal à définir le cadre et les conditions dans lesquels s'opèrera la réduction du temps de travail. Les organisations spécifiques aux établissements et services devront s'y référer.

Les formes retenues de la 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.

Les techniques d'aménagement du temps de travail prévues pourront être modifiées à l'initiative des Directeurs des établissements et services, aux conditions suivantes :

. consultation des Institutions Représentatives du Personnel de l'établissement ou du service concerné sur le projet de modification

. négociation avec les délégués syndicaux de l'établissement en vue de conclure un accord concernant la nouvelle forme d'aménagement du temps de travail. En cas d'échec de la négociation, ou s'il n'existe pas de délégués syndicaux dans l'établissement, le Directeur saisira la Direction Générale de l'Association qui convoquera les organisations syndicales signataires du présent accord, conformément à l'article 1.4, pour négocier sur la proposition présentée par le Directeur de l'Etablissement.

En cas d'échec de cette négociation, la décision sera prise par le Directeur de l'Etablissement après nouvelle consultation des Instances Représentatives du Personnel.

. respect d'un délai de prévenance des salariés dont la durée qui peut être variable sera fixée par l'accord.

2.2.2. Les formes possibles de réduction de la durée hebdomadaire 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 :

2.2.2.1. Dans les établissements et services suivants :

- . Espace Claude Chassagny
- . Placement Familial Spécialisé du COT de Lambersart
- . Services d'AEMO et d'Enquêtes Sociales (Lozère) du COT de Lambersart
- . Service RMI du COT de Lambersart
- . Service Médico-Psy du CA de Phalempin
- . SAJ du CA de Phalempin
- . Service Médico-Psy de l'IDM de Tressin
- . Service Médico-Psy de l'IRP d'Armentières
- . SESSAD de l'IRP d'Armentières
- . Service Droit des Jeunes
- . Services SILOG, SAMID et CAVA de l'ARAS

J H P. O Juy

- . Activité Arc en Ciel
- . Service Formation d'ARIA
- . Ellipse (Espace du Possible)
- . Services du Siège Social
- . Ferme des Vanneaux : Secteur Emplois de collectivités
- . Services Généraux (hors veilleurs et surveillants de nuit) et Services Administratifs de tous les établissements et services de l'ADNSEA

le nouvel horaire hebdomadaire du travail effectif sera de 35 heures réparties entre les jours de la semaine, de façon à assurer l'organisation optimale du service.

Dans ces services, la réduction du temps de travail se traduira par une demi-journée de repos (organisation hebdomadaire) ou une journée entière (organisation par quatorzaine).

Sauf demande expresse du salarié, dûment acceptée par le directeur de l'établissement, la réduction du temps de travail ne pourra se traduire dans un cadre journalier.

2.2.2.2. Dans les établissements et services suivants :

- . Centre d'Accueil de Jour du COT de Lambersart
- . Services Médico-Psycho-social du COT de Lambersart
- . Serval de l'IDM de Tressin
- . Centre Binet : praticiens, secrétariat médical et administratif
- . Secteur Formation et veilleurs du CA de Phalempin
- . Diva : maîtresses de maison
- . DIRE
- . Espace du Possible : familles d'accueil et appartements thérapeutiques
- . Boite à Mots
- . Ferme des Vanneaux : Secteurs Animation et Bâtiment/Espaces Verts

le nouvel horaire hebdomadaire du travail effectif reste fixé à 39 heures.

Il sera fait application de l'article 4 de la Loi du 13 Juin 1998 selon les modalités définies au titre III du présent accord, en particulier aux articles 3.4 relatif à la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos et 3.1 relatif aux heures supplémentaires.

2.2.2.3 Dans les établissements et services suivants :

- . Service SAMIC de l'ARAS

le travail est organisé sous forme de cycles conformément aux modalités prévues au titre III du présent accord.

Les nouveaux horaires de travail seront répartis de manière irrégulière sur les semaines correspondant au cycle de travail de ces services.

La durée des cycles est fixée par le Directeur de l'établissement ou du service concerné, après consultation des instances représentatives du personnel de l'établissement ou du service.

2.2.2.4. Dans les établissements et services suivants :

- . Internats (personnels éducatifs et surveillants de nuit) , SAE et Foyer de Flandres du COT de Lambersart
- . Internats (personnels éducatifs et surveillants de nuit) de l'IRP d'Armentières
- . Ferme des Vanneaux : Secteur Culture/Elevage

P J H P. O

J M V

- . Internats (personnels éducatifs et surveillants de nuit) , Service d'Accueil de Jour et Cuisines de l'IDM de Tressin
- . Internats du CA de Phalempin
- . Internats (personnels éducatifs et surveillants de nuit) des services ARIA
- . Espace du Possible : post-cure et intermezzo
- . Point Jeunes
- . le Centre de Formation
- . les services de DIVA : internats, SAE, JEEP
- . Lis avec Moi
- . Centre Binet : orthophonistes, psychologues

La durée de travail sera modulée en application des dispositions de l'article L.212-2-1 du Code du Travail, qui permettent de faire varier la durée hebdomadaire en fonction des charges de travail.

Les modalités de mise en place de la modulation de type II sont définies au titre III du présent accord.

2.2.3. 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 15/03/66 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 1999 de 10%.

En l'an 2000, il sera tenu compte des nouveaux accords signés par les partenaires sociaux 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 III. AMÉNAGEMENT 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, quel que soit le mode d'organisation adopté (cadre hebdomadaire, cycle, modulations...)

Le repos pourra être pris par journée entière ou par demi-journée dans le délai le plus court possible et, à défaut, dans un délai maximum de 12 mois suivant l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 2 semaines, de préférence dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou à un jour de récupération de quelque nature que ce soit.

 07 P.0

JM

L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte du droit.

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.

Dans le respect de l'esprit de la Loi, l'employeur s'efforcera de mettre en oeuvre d'autres modalités que le recours aux heures supplémentaires qui est une mesure d'exception.

3.2. Décompte des heures de travail par cycle de travail

Eu égard aux besoins des services cités à l'article 2.2.2.3, la durée hebdomadaire du travail de ces services sera organisée sous forme de cycles de travail conformément aux dispositions de l'article 10 de l'accord de branche du 1er Avril 1999.

La durée du cycle de travail peut varier de quatre à six semaines et, à titre dérogatoire, jusqu'à neuf semaines.

Les heures supplémentaires seront celles qui dépassent la durée moyenne hebdomadaire légale calculée sur la durée du cycle.

3.3 Modulation

Les parties estiment que la modulation du temps de travail est nécessaire pour une meilleure adéquation de l'organisation du temps de travail à la charge d'activités des établissements et services cités à l'article 2.2.2.4.

Les modalités de répartition de la durée du travail s'inscrivent donc dans le cadre des dispositions des articles L.212-II du Code du travail, et de l'article 11 de l'accord de branche du 1er Avril 1999.

3.3.1. Période de référence

De façon générale, la période de référence retenue est de neuf semaines, pouvant être portée au trimestre civil si des nécessités de fonctionnement l'exigent.

Toutefois, les parties admettent que la nature de l'activité peut exiger une période de référence différente. Par dérogation, en conséquence, les périodes de référence retenues pour un secteur de la Ferme des Vanneaux sont les semestres civils qui débutent, respectivement, les 1er Janvier et 1er Juillet.

3.3.2. Calendrier

La modulation du temps de travail est établie selon une programmation indicative qui fait l'objet d'une consultation des membres du CHSCT et du Comité d'Etablissement, au cours du mois précédant la nouvelle période.

Pour la première année de mise en oeuvre de la modulation, la consultation sera effectuée au cours du mois de Septembre 1999.

Cette programmation est portée à la connaissance du personnel concerné par voie d'affichage.

J M P. O

Il est expressément convenu, compte-tenu de l'impossibilité de prévoir avec précision le calendrier des charges, que cette programmation pourra être modifiée en début de chaque mois.
Les modifications apportées feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Le délai dans lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement de l'horaire est fixé à 7 jours calendaires.
Ce délai pourra être réduit en cas de circonstances exceptionnelles¹

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

Par dérogation aux principes ci-dessus, pour le service dont la période de référence est semestrielle, la programmation indicative fera l'objet de la consultation des membres du CHCST et des membres du CE au cours des mois de Novembre et de Mai.
Les autres modalités du calendrier sont applicables en l'état.

3.3.3. Amplitude de la modulation

Les parties conviennent que l'horaire collectif peut varier dans la limite de 44 heures maximum et de 21 heures minimum de temps de travail effectif au cours d'une semaine civile, sauf interruption de l'activité du service.

Dans cette limite de 44 heures, les dépassements de la durée légale de travail au cours d'une semaine sont des heures normales si elles sont compensées au cours de la période de modulation.

3.3.4. Lissage de la rémunération

La rémunération, maintenue dans les conditions prévues à l'article 10 de l'accord-cadre du 12 Mars 1999, sera lissée sur la base d'un horaire mensualisé de 151 heures 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 lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (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.

3.3.5 Conséquences en cas de dépassement de la durée.

L'employeur anétera chaque compte individuel d'heures de travail à l'issue de chaque période de modulation -neuf semaines ou le trimestre- ou dans les cas de dérogation, semestrielle.

La moyenne sur neuf semaines, sur le trimestre ou sur l'année, de la durée hebdomadaire de travail ne devra pas dépasser 35 heures par semaine travaillée.

¹ par circonstances exceptionnelles, on entend trois caractéristiques : non répétitive, non durable et non prévisible.

J H P. O

J M J

Les heures effectuées au-delà de cette moyenne ouvriront droit à une majoration de salaire de 25% et le cas échéant au repos compensateur prévu au 1er alinéa de l'article L212-5 du Code du travail ainsi qu'à un repos compensateur spécifique de 50% pour chaque heure effectuée au-delà de cette moyenne.

3.4. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Pour le personnel visé à l'article 2.2.2.2., le nombre de jours de repos auquel peut prétendre un salarié est fixé à 23 jours ouvrés pour 12 mois de travail effectif.

Ces journées de repos devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence.

Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans ces services.

Ces journées de repos devront être prises conformément aux dispositions de l'article 13 de l'accord de branche du 1er Avril 1999.

3.5. Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre au salarié d'épargner des droits en temps, afin d'utiliser ceux-ci de façon différée à l'occasion d'un congé de longue durée ou d'anticiper un départ en retraite, en pré-retraite totale ou partielle.

Les salariés comptant un an d'ancienneté peuvent bénéficier d'un compte épargne-temps dans les conditions prévues par les articles 16 à 24 de l'accord de branche du 1er Avril 1999, et sous réserve de l'accord des autorités de tarification pour le provisionnement des sommes affectées.

TITRE IV. INCIDENCE DE LA DIMINUTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Il sera fait strictement application des dispositions des articles 10, 11 et 12 de l'accord cadre du 12 Mars 1999 :

Article 10 : Indemnité de réduction du temps de travail

*Le maintien du salaire lors de la réduction de la durée du travail tel que prévu aux articles 11 et 18 suivants a pour conséquence la création d'une indemnité de réduction du temps de travail correspondant à la différence entre le salaire conventionnel base 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail après réduction du temps de travail à 35 heures.
Cette indemnité de réduction du temps de travail s'ajoute au salaire base 35 heures.*

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux qui refusent la réduction de leur temps de travail. Ces derniers ne bénéficient donc pas de la nouvelle indemnité conventionnelle.

Les salariés embauchés après l'application de la réduction du temps de travail sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel mensuel majoré de l'indemnité de réduction du temps de travail. Cette disposition prend effet à compter de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'association.

Le salaire mensualisé est calculé sur la base de 151,67 heures + 17,33 heures = 169 heures.

Le salaire conventionnel et l'indemnité de réduction du temps de travail constituent le salaire de base et évoluent en cas d'augmentation de la valeur du point.

Article 11 : Modalités de financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois.

En contrepartie du maintien de la rémunération, pour les entreprises anticipant à hauteur d'au moins 10% de réduction du temps de travail dès 1999, il est convenu ce qui suit :

- . suspension des augmentations générales de salaire (valeur du point) en 1999 et 2000*
- . suspension à compter du 1er Juillet 1999, de l'article 3 de l'annexe 1 (majoration familiale de salaire).*

Toutefois, les salariés qui à la date d'application du présent accord en bénéficient au titre de droits déjà ouverts, en conservent l'usage jusqu'à son extinction dans la limite du montant atteint à cette date.

Les entreprises qui s'engagent au-delà de 6% d'embauches compensatrices ou qui anticipent au-delà de 10% de la réduction du temps de travail, peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement déroger aux dispositions de la CCN du 15/03/66 dont notamment l'article 36 par la neutralisation de la progression de carrière pour une durée maximum de 3 ans.

A l'issue de la période de neutralisation, la progression de carrière reprend en excluant de façon définitive la période de neutralisation.

Les partenaires signataires conviennent de se réunir afin d'examiner le contenu du présent article à l'échéance mentionnée à l'article 22 ci-après.

Article 12 : Valorisation du financement de la réduction du temps de travail et de la création d'emplois.

Le montant des aides légales prévues par l'article 3 de la Loi du 13/06/98 est imputé aux budgets des établissements. Les économies supplémentaires réalisées au titre de l'article 11 ci-dessus sont affectées à la création d'emplois.

En vue de permettre la pérennité financière des emplois créés, les employeurs en concertation avec les organismes financeurs (Etat, Départements, organismes d'assurance maladie...) valorisent annuellement l'impact budgétaire des mesures ainsi décidées :

- . suspension de l'augmentation de la valeur du point en référence aux revalorisations salariales dans la Fonction Publique en 1999 et 2000*
- . suspension de la majoration familiale de salaire.*

4.1 précision

Les parties conviennent de compléter l'article 10 de l'accord-cadre du 12 Mars 1999 et de préciser que le salaire de base (= salaire conventionnel + indemnité de réduction du temps de travail) subit les augmentations dues à la progression d'ancienneté.

JY P.O

JMD

TITRE V. EMPLOI

5.1. 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 L421-2 du Code du travail est de 550 salariés (équivalent temps plein).

L'Association s'engage à procéder à des embauches représentant au minimum 6% de l'effectif ci-dessus, soit 33 embauches (équivalent temps plein) sur la base du nouvel horaire collectif.

Les embauches seront faites dans les catégories professionnelles et selon le calendrier prévisionnel suivant :

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	NOMBRE
Etablissement : COT Lambersart	6,80 Etp
- Educatif :	4,05 Etp
- Services Généraux :	1,80 Etp
- Services Médico-Psy :	0,75 Etp
- Services Administratifs :	0,20 Etp
Etablissement : Services ARIA	1,87 Etp
- Educatif :	1,52 Etp
- Services Administratifs :	0,25 Etp
- Services Généraux :	0,10 Etp
Etablissement : IDM Tressin	4,50 Etp
- Educatif :	3,00 Etp
- Services Administratifs :	0,50 Etp
- Services Généraux :	1,00 Etp
Etablissement : Espace du Possible	2 Etp
- Educatif :	2 Etp
Etablissement : DIVA Valenciennes	2,30 Etp
- Educatif :	1,80 Etp
- Services Généraux :	0,50 Etp
Etablissement : CA Phalempin	4,80 Etp
- Educatif :	3,30 Etp
- Services Généraux :	1,50 Etp

JMP

JMP

Etablissement : IRP Armentières	1,80 Etp
- Educatif :	1,50 Etp
- Services Médico-Psy :	0,30 Etp
Etablissement : Centre Binet	1,38 Etp
- Services Médico-Psy :	1,05 Etp
- Services Administratifs :	0,33 Etp
Etablissement : Espace C. Chassagny :	1,00 Etp
- Educatif :	1,00 Etp
Etablissement : Ferme des Vanneaux :	0,36 Etp
- Educatif (technique) :	0,36 Etp
Etablissement : Centre de Formation :	0,36 Etp
- Educatif (Formateur) :	0,36 Etp
Etablissement : DIRE Roubaix	0,50 Etp
- Educatif :	0,50 Etp
Etablissement : ARAS Lille	1,54 Etp
- Educatif :	1,04 Etp
- Services Administratifs :	0,50 Etp
Etablissement : Point Jeunes	0,50 Etp
- Services Généraux :	0,50 Etp
Etablissement : Service Droit	0,30 Etp
- Educatif (juriste) :	0,30 Etp

TOTAL :	33 Etp	
- Educatif :	20,73 Etp	
- Services Administratifs :	1,78 Etp	+ 1 Etp "associatif"
- Services Médico-Psy :	2,10 Etp	
- Services Généraux :	5,40 Etp	+ 2 Etp "associatif"

Les emplois "associatifs" auront une affectation principale mais leur mission étant transversale, ils seront mis à disposition des établissements et services en fonction de leurs besoins.

Les embauches seront réalisées dans le délai maximum de quatre mois suivant la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'ADNSEA.

Les embauches compensatrices seront effectuées sous contrats de travail à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel.

Les embauches compensatrices seront effectuées par des recrutements extérieurs.

J M P. O

J M P

Toutefois, pour tout emploi créé, les salariés titulaires de contrats de travail à temps partiel pourront déposer leur candidature étant précisé qu'il ne pourra être donné satisfaction aux demandes que pour une part minoritaire de l'obligation d'embauche.

L'examen de ces candidatures sera réalisé par la Commission de Suivi dans les délais les plus brefs pour permettre les embauches.

5.2. 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 période supérieure à celle mentionnée dans l'accord-cadre du 12 Mars 1999, soit pendant une période de cinq ans à compter de la dernière des embauches effectuées en application de l'article 5.1.

5.3 . Moyens complémentaires

Il est convenu que la Direction Générale fera procéder à un état des besoins en postes éventuellement nécessaires, après la mise en oeuvre de l'ARTT, dans chaque service.
Cet état des besoins sera communiqué à la Commission de Suivi.

Au vu de cette analyse, la Direction Générale de l'Association s'efforcera de négocier avec les autorités de tarification des moyens en personnel complémentaires.

De manière générale, il est en outre entendu que l'intégralité des moyens résultant des modérations salariales sera consacré à la création d'emplois.

5.4 Mesures diverses

Les pauses :

Conformément à l'article 20.6 de l'accord-cadre du 12 Mars 1999, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

La pause consacrée au repas ne peut être inférieure à une demi-heure.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est néanmoins rémunérée et décomptée en temps de travail effectif.

Cette disposition vise les salariés responsables de la sécurité de nuit et de la prise en charge continue des usagers.

Réduction du temps de travail pour les femmes enceintes :

les femmes enceintes exerçant leur fonction à temps plein dans l'ADNSEA bénéficient d'une réduction d'horaires d'une heure par jour à partir du 3ème mois de grossesse, sans réduction de leur salaire.

Les salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction du temps de travail au prorata de leur temps de travail

Nombre de nuits pour les éducateurs en chambre de veille : en application de l'article 11 de l'annexe 3

Sauf situation exceptionnelle², il ne pourra être demandé au personnel éducatif en internat d'assumer la responsabilité de surveillance nocturne en chambre de veille plus de trois nuits par semaine.

Cette disposition ne concerne pas les périodes de camps ou de transferts qui nécessitent des organisations spécifiques.

Durée quotidienne de travail discontinu :

En cas de travail discontinu, la durée quotidienne de travail ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, sauf situation exceptionnelle³

Services effectués au-delà de 20 heures :

Sauf situation exceptionnelle⁴ les services effectués au-delà de 20 heures ne pourront être exigés plus de trois jours par semaine.

Modalités de décompte du temps de travail effectif pour les salariés appelés à se déplacer hors du département du Nord (transports individuels d'enfants ; déplacements ou visites en lieux de vie...)

- 1er cas : sans prise en charge directe d'enfant ou d'adolescent :

Lorsque le déplacement comporte au moins un découcher, la journée de travail se décompte selon un forfait de 12 heures par vingt-quatre heures.

- 2ème cas : avec prise en charge directe d'enfant ou d'adolescent :

S'il y a nécessité de surveillance, l'intégralité du temps est décompté en temps de travail effectif. Il y a lieu dès lors de respecter l'ensemble des règles relatives à la durée maximum de travail, aux pauses et au repos quotidien obligatoire

Ces dispositions ne visent pas les camps et transferts.

⁴la situation exceptionnelle se définit par trois caractéristiques : elle est non répétitive, non durable et non prévisible

³idem

²idem

J M P.O

J M D

TITRE VI. 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 Délégués Syndicaux Centraux représentant les organisations syndicales signataires ou non de l'accord collectif
- . du Directeur Général de l'Association assisté de la Directrice des Ressources Humaines

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 oeuvre 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 oeuvre du présent accord et notamment de :
 - . la mise en oeuvre 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.

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 trimestres au cours de la première année d'exécution du présent accord, puis d'une réunion tous les six mois au cours de la seconde année, puis d'une réunion tous les ans s'intégrant dans la négociation annuelle obligatoire.

TITRE VII. PUBLICITÉ 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 et donnera lieu à la conclusion d'une convention avec l'Etat.

Il sera déposé par l'Association en cinq exemplaires auprès de la DDTEFP de Lille-Nord.

381 P.O

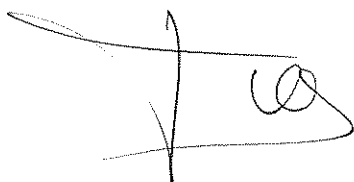
JUD

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de chacun des établissements et services de l'ADNSEA et une copie sera remise aux Membres du Comité Central d'Entreprise, aux Délégués du Personnel et aux Comités d'Etablissements.

Fait à Lille, le 29 Juin 1999
en 14 exemplaires originaux

Pour l'ADNSEA
Le Président



Pour les Organisations Syndicales

. CFDT



. CFTC



. CGT

