

**AVENANT DE REVISION DE L'ARTICLE 9 DU PROTOCOLE D'ACCORD
LOCAL SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE
TRAVAIL DU 10 JUILLET 2001**

Entre **Monsieur Yves CORVAISIER,**
Directeur Général de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
Rhône-Alpes

Et les Organisations Syndicales :

**CFDT
CFE – CGC
CGT
FO / SNFOCOS
SUD**

Ci-dessus désignées les parties signataires, il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les parties signataires conviennent d'un commun accord de modifier, par le présent avenant, les termes de l'article 9 du Protocole d'Accord Local sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail conclu le 10 juillet 2001.

Cet article est relatif au dispositif de forfait jours sur une base annuelle mis en place pour les seuls Agents de Direction, à l'exception des cadres dirigeants.

Compte tenu des évolutions législatives, réglementaires et organisationnelles intervenues depuis 2001, il apparaît nécessaire d'engager une révision de l'article 9 susmentionné.

A notamment été mise en exergue la nécessité de repenser certaines modalités de gestion du temps de travail pour les salariés autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.

Le présent avenant a donc pour objet d'élargir les catégories de salariés susceptibles d'entrer dans le champ d'application du dispositif de forfait jours, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE 1: NOUVELLE REDACTION DE L'ARTICLE 9 DU PROTOCOLE D'ACCORD LOCAL SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 10 JUILLET 2001

Article 9 : Situation des salariés au forfait

Article 9-1 : Catégorie de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait / période de référence du forfait

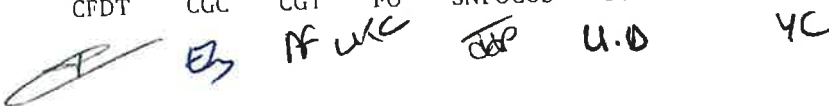
En application de l'article L 3121-58 du Code du Travail, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite de 218 jours :

- Les 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
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées

Au sein de la CARSAT-RA, les salariés concernés remplissant les conditions légales rappelées ci-dessus sont :

- Les agents de direction n'ayant pas le statut de cadre dirigeant¹
- Les salariés occupant des emplois relevant des niveaux 7 et plus de la classification des employés et cadres
- Les ingénieurs conseils
- Les salariés occupant des emplois relevant des niveaux VIII et plus de la grille informatique

¹ Cadres dirigeants (régis par l'article L 3111-2 du code du travail, le PA du 24 avril 2002)



Les parties conviennent de se revoir si le projet de Classification se concrétise et a des impacts sur le périmètre des bénéficiaires.

Article 9-2 : Nombre de jours compris dans le forfait

Article 9-2-1 : Temps de travail

Conformément aux dispositions d'ordre public définies à l'article L 3121-62 du Code du Travail, les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- 1) A la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L 3121-18 ;
- 2) Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L 3121-20 et L 3121-22 ;
- 3) A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L 3121-27

La durée du travail des salariés, bénéficiaires d'une convention individuelle de forfait en jours, est **décomptée en jours, sans référence horaire et appréciée sur la période annuelle de référence allant du 1^{er} juin N au 31 mai N1.**

Pour les agents de direction, le forfait est établi sur la base de **211 jours travaillés** pour les salariés présents sur la totalité de la période annuelle de référence, journée de solidarité incluse.


Pour les autres salariés soumis au forfait jours, le forfait est établi sur la base de **205 jours travaillés** pour les salariés présents sur la totalité de la période annuelle de référence, journée de solidarité incluse.

Il s'agit d'un nombre maximal de jours travaillés pour une année complète sur lequel le forfait est établi. Il ne tient pas compte des situations individuelles et des congés supplémentaires individuels (ancienneté, enfants à charge ...) qui réduisent d'autant le nombre de jours annuels travaillés.

Il est, par ailleurs, possible de conclure une convention de forfait annuel en jours réduit. Un forfait en jours travaillés peut en effet être conclu sur une base annuelle inférieure à celle prévue ci-dessus, dans le cadre d'une convention individuelle de forfait (salarié souhaitant bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel ...). Le protocole d'accord du 20 juillet 1976 relatif au travail à temps réduit n'aura néanmoins pas vocation à s'appliquer aux collaborateurs sous convention à forfait jours.















Article 9-2-2 : Temps de repos

La durée minimale de repos quotidien s'élève à 11 heures consécutives, sauf dérogations légales et conventionnelles en vigueur, conformément à l'article L 3131-1 du code du travail.

Le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 35 heures consécutives.

Le nombre de jours de repos attribués varie selon les années en fonction du nombre de jours fériés chômés et de jours de repos hebdomadaires pendant la période de référence.

Les jours de repos des salariés au forfait n'obéissent pas à une logique d'acquisition, il s'agit d'un quota attribué en début d'exercice. En cas de non prise de ces jours au terme de l'exercice de référence, ils ne pourront pas être reportés l'année suivante, sauf s'ils n'ont pu être pris en raison d'un arrêt de travail pour maladie ou d'un congé maternité.

L'alimentation d'un compte épargne temps pourra être réalisée avec une partie de ces jours de repos, dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Par application des dispositions de l'article L 3121-59 du code du travail, le salarié au forfait jour peut, s'il le souhaite et s'il obtient l'accord de la Direction des Ressources, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire qui ne peut être inférieure à 10% de son salaire.

Au sein de la CARSAT-RA, cette contrepartie s'élèvera à 10%.

Ce rachat de jours de repos donne lieu à un avenant à la convention de forfait jours, valable pour le seul exercice en cours, qui ne peut être reconduit de manière tacite.

Le nombre de jours de repos pouvant être rachetés dans ce cadre ne pourrait, en aucun cas, excéder 5 jours par exercice.

Le calcul du nombre de jours de repos est effectué sur la base du décompte suivant :

Nombre de jours calendaires de l'année X	365 ou 366
- Nombre de jours de repos hebdomadaires	- 104
- Nombre de jours fériés ou récupérés (à l'exclusion de ceux tombant un samedi ou un dimanche, déjà décomptés dans les jours de repos hebdomadaire)	- X
- Nombre de jours de congés payés principaux	- 28 (24 jours de congés principaux, 3 jours de congés mobiles et la journée

	administrative)
- Nombre de jours de travail forfaitisés (journée de solidarité incluse)	- 211 pour les agents de direction - 205 pour les autres salariés concernés
TOTAL = nombre de jours de repos	

Le nombre de jours de repos est communiqué chaque année par courrier aux salariés concernés. Ce nombre est variable d'une année à l'autre et peut donc être inférieur ou supérieur à 20 (constat d'un écart entre plus 1 jour et moins 2 jours par rapport à 20 sur 4 ans).

Illustration :

- Pour 2020, le nombre de jours de repos s'élève à 14 pour les agents de direction et 20 pour les autres salariés concernés
- Pour 2021, le nombre de jours de repos s'élèvera à 15 pour les agents de direction et 21 pour les autres salariés concernés
- Pour 2022, le nombre de jours de repos s'élèvera à 14 pour les agents de direction et 20 pour les autres salariés concernés
- Pour 2023, le nombre de jours de repos s'élèvera à 12 pour les agents de direction et 18 pour les autres salariés concernés

Article 9-3 : Situation des salariés entrant ou sortant en cours d'année, absents en cours d'année

Le nombre de jours de repos étant attribué de manière forfaitaire, il ne peut pas être réduit en fonction des absences assimilées à du temps de présence.

Les absences assimilées à du temps de travail sont déduites du nombre annuel de jours devant être travaillés en application du forfait (absence pour maladie ... journées ou demi journées correspondant à des heures de délégation des représentants du personnel ... absence pour congé maternité, paternité, adoption...).

En cas de période de référence incomplète consécutivement au recrutement ou à un changement de situation entraînant la signature d'une convention individuelle de forfait en cours d'année, il convient alors de calculer le nombre de jours de repos et de jours à travailler au prorata du temps de présence et/ou en fonction de la date d'arrivée.

Il est alors nécessaire de calculer :

- Le nombre réel de jours ouvrés du salarié à compter de la date de signature de la convention individuelle de forfait (jours calendaires – jours fériés – jours de repos hebdomadaires = jours ouvrés restants) = A
- Le nombre de jours ouvrés sur l'année de référence considérée (jours calendaires – jours fériés – jours de repos hebdomadaires = jours ouvrés de l'année de référence) = B
- Sur la base du forfait de 211 jours travaillés pour les agents de direction ou de 205 jours pour les autres salariés concernés, le nombre de jours à travailler est $C = \text{jours travaillés} \times (A/B)$, le résultat obtenu étant arrondi à l'entier inférieur.
- Il convient ensuite de calculer le nombre de congés pour la période allant du jour de la signature de la convention individuelle de forfait à la fin de l'année de référence : $28 \times (A/B) = D$
- Le nombre de jours de repos correspond alors à $E = A - C - D$

Illustration :

Un salarié non agent de direction signe une convention de forfait jours le 3 février 2020

Nombre de jours calendaires entre le 1^{er} février 2020 et le 31 mai 2020 : 119

Nombre de jours fériés : 4

Nombre de jours de repos hebdomadaires : 34

Soit $119 - 4 - 34 = 81$ jours ouvrés (A) entre le 3 février 2020 et le 31 mai 2020

Le nombre de jours ouvrés sur l'année de référence (du 1^{er} juin 2019 au 31 mai 2020) correspond à 248 = (B)

Sur la base de 205 jours travaillés, le nombre de jours travaillés pour le salarié concerné à compter du 3 février 2020 est de $205 \times (81/248) = 66,9$ arrondi à 66 jours

Le forfait étant fixé à 66 jours travaillés, cela conduirait à un nombre de jours non travaillés de $(81 - 66) = 15$ jours

Le droit théorique à congés pour la période du 3 février au 31 mai 2020 est de $28 \times (81/248) = 9,14$ arrondi à 9 jours

Le nombre de jours de repos est donc de $81 - 66 - 9 = 6$ jours

Ainsi, sur 81 jours ouvrés, le salarié au forfait travaillera au maximum 66 jours et bénéficiera de 6 jours de repos et d'un minimum de 9 jours de congés payés.

En cas de départ en cours de période. Il convient de distinguer deux hypothèses :

- La date de départ est connue de l'employeur : il convient de procéder à un calcul du nombre de jours à travailler au prorata du temps de présence sur la période de référence
- La date de départ n'est pas connue par l'employeur : il s'agit d'appliquer le plafond de 211 ou 205 jours.

S'agissant de l'indemnisation des jours de repos non pris en cas de départ en cours de période de référence, la nature du forfait jours conduit à appréhender les jours de repos comme un quota laissé à la libre disposition des salariés concernés, sans lien avec une logique d'acquisition.

En conséquence, il n'est pas tenu compte du nombre de jours de repos effectivement pris ni des jours de travail effectivement effectués à la date de rupture du contrat de travail d'un salarié au forfait jours et il n'y a pas lieu de les indemniser.

La rémunération des salariés au forfait arrivant ou partant en cours de période ne connaît pas d'autres impacts que ceux conventionnels applicables à l'ensemble du personnel (ex : gratification annuelle calculée au prorata temporis / allocations vacances si les conditions conventionnelles sont remplies).

Article 9-4 : Conclusion d'une convention individuelle avec chaque salarié concerné

Le recours au dispositif de forfait jours, justifié par la fonction occupée, est subordonnée à la conclusion, entre chaque salarié concerné et la Direction, d'une convention individuelle de forfait jours écrite, d'une durée d'un an, prenant la forme d'un avenant contractuel et précisant :

- o La nature des missions justifiant le recours au forfait jours
- o Le nombre de jours travaillés dans l'année de référence
- o Les modalités de décompte des jours travaillés et des absences
- o Les conditions de prise de repos et les possibilités de rachat de jours de repos
- o La rémunération correspondante
- o Les modalités de suivi de la charge de travail du salarié, de l'organisation du travail, de l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale

Le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours pourra librement choisir, au terme de celle-ci (chaque année), de ne pas signer de nouvelle convention dans ce cadre et retrouvera, à son bénéfice, la pleine application de l'ARTT du 10 juillet 2001.

La Direction s'engage à n'exercer aucune pression sur les salariés ne souhaitant pas ou plus conclure une convention individuelle de forfait jours.

L'ensemble des principes définis, et notamment ceux du volontariat et de la réversibilité, s'appliquent à tous les salariés, y compris ceux recrutés en cours d'année.

Chaque salarié concerné choisissant de ne pas bénéficier du dispositif de forfait jours devra strictement respecter les dispositions en vigueur au sein de la CARSAT-RA et notamment ne pas dépasser les volumes d'heures de travail autorisées.

Article 9-5 : Modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail du salarié

La CARSAT-RA veillera à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et l'amplitude des journées de travail des salariés au forfait demeurent adaptés et raisonnables.

Afin de pouvoir évaluer et suivre la charge de travail du salarié :

- La CARSAT-RA met en place un système de décompte des journées travaillées consistant à demander aux salariés concernés de badger une fois par jour. Ce badgeage validera donc une journée travaillée.
- Comme tous les salariés de l'Organisme, le salarié au forfait jours est tenu de renseigner l'outil SIRHIUS afin de préciser la date ainsi que la qualification des journées de repos prises (congrés payés ...). Les journées de repos prises au titre du dispositif de forfait jours nécessitent l'utilisation du code Sirhius afférent.

Chaque demande d'absence est soumise à l'accord du manager.

- Afin de se conformer aux dispositions légales et veiller à la santé et à la sécurité des salariés, les managers directs des salariés au forfait jours réalisent un suivi régulier de l'organisation du travail, de leur charge de travail et de l'amplitude des journées de travail
- En cas de divergence d'appréciation de la charge de travail entre le manager et un collaborateur, le salarié peut faire appel à la Direction des Ressources (cf procédure d'alerte définie ci-dessous)
- La CARSAT s'engage à ce qu'une formation soit dispensée aux managers afin de les sensibiliser à la protection de la santé, sécurité et du droit au repos de leurs collaborateurs au forfait jours.
- La liste des salariés au forfait jours sera régulièrement mise à jour et transmise au service de santé au travail afin qu'une attention particulière puisse être portée par les médecins du travail sur ces salariés.

Article 9-6 : Modalités de communication périodique entre le salarié et l'employeur sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise

1) Suivi régulier de la charge

Les managers directs des salariés au forfait jours réalisent un suivi régulier de l'organisation du travail, de leur charge de travail et de l'amplitude des journées de travail.

Ce suivi est réalisé par tous moyens, les éventuels entretiens n'ont pas à être formalisés.

2) Entretien annuel a minima

Afin de veiller à la santé et à la sécurité des salariés au forfait jours, un entretien annuel au minimum sera organisé par le manager, au cours duquel il conviendra d'aborder les questions relatives à la charge de travail, à l'organisation du travail, à l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et la rémunération.

Cet entretien, distinct de l'EAEA et de l'entretien professionnel, sera organisé à minima une fois par an.

Lors de cet entretien, le manager et son collaborateur prévoient, le cas échéant, des mesures correctives et les adaptations nécessaires.

Cet entretien donnera lieu à une formalisation écrite.

3) Procédure d'alerte

Le salarié peut solliciter la tenue d'autres entretiens avec son responsable hiérarchique et la Direction des Ressources, et ce à tout moment, s'il constate une surcharge de travail, des difficultés d'organisation de son travail ou s'il rencontre des difficultés pour concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Le manager et la Direction des Ressources reçoivent alors le collaborateur, au plus vite, qui peut être accompagné par un représentant du personnel.

Lors de cet entretien qui doit donner lieu à formalisation écrite, les points suivants doivent être abordés :

- Constat sur la charge de travail ou les difficultés d'organisation ou de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Priorisation des missions
- Répartition des missions

CFDT

CGC

CGT

FO

SNFOCOS

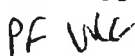
SUD

Le Directeur Général

Page 9

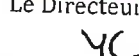














- Suspension de certaines missions
- Fixation d'une échéance pour qu'un nouveau point de situation soit réalisé suite aux mesures prises

Article 9-7 : La préservation du collectif de travail

La conclusion de convention forfait jours ne doit pas avoir pour conséquence d'altérer le collectif au sein des unités de travail.

Il appartiendra donc aux managers de veiller à la préservation du collectif de travail, particulièrement lorsque l'équipe sera composée de collaborateurs sous convention de forfait jour et d'autres non.

Par ailleurs, cette organisation forfaitaire du travail ne doit pas avoir pour effet de contribuer à des organisations du travail individuelles non respectueuses de l'organisation collective.

Dans ce cadre, les managers seront vigilants à ce que tout collaborateur sous convention de forfait jour s'intègre dans le collectif de travail. Cette vigilance sera accrue pour tous les nouveaux embauchés sollicitant le bénéfice du forfait jours.

Article 9-8 : Modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

Les dispositions inscrites dans l'accord local relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances en date du 27 juillet 2017 sont réaffirmées dans le cadre du présent accord :

« Les outils numériques, s'ils constituent une opportunité, ne doivent cependant pas conduire à confondre le temps de travail et le temps de repos.

L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en dehors des horaires de travail doit conserver un caractère exceptionnel et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité.

En conséquence, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations en dehors de leurs jours et horaires habituels de travail ».

Par ailleurs, les managers seront sensibilisés au fait qu'il leur appartient de respecter ces dispositions par rapport au droit à la déconnexion.

CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS DIVERSES

Bilan

Un bilan annuel sera présenté en réunion du Comité Social et Economique.

Durée de l'accord

Le présent avenant sera annexé au Protocole d'Accord Local sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail conclu le 10 juillet 200.

L'avenant a, comme cet accord, une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions fixées par l'article L2261-9 du code du travail.

Entrée en vigueur

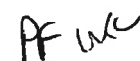
Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant l'agrément ministériel.

Publicité de l'accord


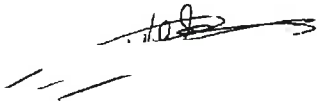



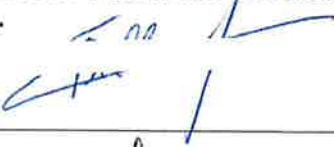
Une fois agréé, cet Accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail² et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

Il sera également porté à la connaissance de chaque salarié, via des publications internes et un dépôt dans la rubrique dédiée aux textes de base sur le Portail Intranet.

² www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr



Fait à Lyon, le 15 octobre 2020

SIGNATAIRES	
<u>EMPLOYEUR</u>	
Le Directeur Général,  Y. CORVAISIER	
<u>ORGANISATIONS SYNDICALES</u>	
<u>CFDT</u> P. / Le Syndicat Protection Sociale Auvergne Rhône-Alpes. 	
<u>CGT</u> P. /Le Syndicat Régional CGT des salariés employés et cadres de la CARSAT-RA 	
<u>CGT-FO</u> P. /Le Syndicat des employés et cadres des organismes sociaux et similaires de Lyon et du Rhône CGT – FORCE OUVRIÈRE 	P. /Le Syndicat National F.O. des Cadres des Organismes Sociaux (SNFOCOS) 
<u>CFE-CGC</u> P. /La Fédération Nationale de l'Encadrement Des Organismes de Sécurité Sociale, Allocations Familiales et Assimilés C.F.E. – C.G.C. 	
<u>SUD</u> P. /L'Union Fédérale SUD Protection Sociale 