

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA MISE EN PLACE DU FORFAIT JOURS

Négocié entre :

L'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie ci-après désignée "ADEME", représentée par son Président, Monsieur Arnaud LEROY,

d'une part

et

L'organisation syndicale CFDT représentée par Madame Sophie ROLANT et Messieurs Nicolas NOYON et Jean-Paul GEORGES, délégués syndicaux, dûment habilités ;

L'organisation syndicale SNE - FSU représentée par Mesdames Véronique LOISON, Laurence MECHIN, et Monsieur Ruven GONZALEZ, délégués syndicaux, dûment habilités ;

L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame Lydia MOLINA et Monsieur Didier GABARDA-OLIVA, délégués syndicaux, dûment habilités ;

d'autre part

Préambule

Dans le cadre du projet RH 2020 lancé en juin 2017 et intégré dans le projet d'entreprise, l'ADEME s'est dotée d'une nouvelle feuille de route en matière de stratégie des ressources humaines pour la période 2018-2020.

Cette feuille de route a amené la direction et les organisations syndicales à engager des négociations à la fois pour faire évoluer les principaux textes conventionnels de l'ADEME (convention de travail ADEME du 15 octobre 1993, accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1^{er} décembre 2000) mais également pour conclure de nouveaux accords collectifs sur plusieurs thématiques (Qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux, télétravail, déconnexion, etc.)

Concernant l'organisation et la durée du travail, cela s'est traduit par l'organisation de 7 réunions de négociations en 2018 précédées d'une réunion de diagnostic le 8 mars 2018 et suivies d'un bilan de négociation le 28 juin 2018.

A l'issue de deux réunions de bilan (12 et 26 février 2019), aucun accord n'a pu être trouvé sur la base du projet validé par le conseil d'administration du 21 mars 2019.

Le conseil d'administration a demandé de rouvrir une négociation sur la mise en place d'un forfait jours à l'ADEME, sans remettre en cause l'accord existant organisant les horaires variables. La direction a alors convié les organisations syndicales à la réouverture de la négociation, non pas en révision de l'accord actuel portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, mais permettant aux salariés qui le souhaitent d'accéder à une organisation du travail en forfait jours.

Les parties à la négociation se sont alors réunies les :

- 24 avril 2019 ;
- 15 mai 2019 ;
- 6 juin 2019.

Par cet accord, les parties signataires acceptent d'instaurer la possibilité d'accéder au régime du forfait en jours sur l'année pour les cadres autonomes, dans les conditions définies ci-après.

Article 1. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnels titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée à objet défini établi par l'ADEME ou en détachement à l'ADEME remplissant les conditions définies à l'article 6 sous réserve des textes de nature législative, réglementaire ou conventionnelle qui leur sont propres.

Les personnels mis à disposition de l'ADEME, remplissant les conditions définies à l'article 6 sont régis par les règles du présent accord sauf disposition contraire dans le présent accord ou dans leur convention de mise à disposition.

Les personnels mis à disposition par l'ADEME, remplissant les conditions définies à l'article 6, sont régis par les dispositions en vigueur au sein de l'organisme accueil, sauf disposition contraire dans le présent accord ou dans leur convention de mise à disposition.

Le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général ne sont pas régis par les dispositions du présent accord.

Article 2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Cet accord peut être complété ou modifié d'un commun accord entre les parties signataires par voie d'avenant. Il peut être dénoncé ou révisé à la demande de l'une des parties signataires, dans les conditions précisées ci-dessous.

2.1. Dénonciation

La partie qui désire dénoncer le présent accord doit le notifier par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties avec un préavis d'au moins trois mois.

Dans le cadre d'une procédure de dénonciation et en l'absence d'accord de substitution entraînant la cessation d'effet du présent accord, les personnels régis par le présent accord seront automatiquement régis par les dispositions alors en vigueur relatives à l'organisation du travail au sein de l'ADEME (à savoir, à la date de signature du présent accord, l'accord ARTT du 1^{er} décembre 2000).

2.2. Révision

Toute demande de révision totale ou partielle du présent accord, émanant de l'une des parties signataires ou, à l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, d'une organisation syndicale représentative à l'Agence, doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle avec un préavis d'au moins trois mois. En l'absence d'accord sur le projet de texte révisé dans un délai de 6 mois après la 1^{ère} réunion de négociation en révision, la demande de révision est réputée caduque.

Article 3. Date de mise en œuvre

La mise en œuvre du présent accord interviendra au 1^{er} janvier 2020.

Article 4. Suivi de l'accord

Pour garantir son application et négocier d'éventuels compléments ou modifications, les signataires du présent accord décident la mise en place d'un Comité de suivi. Il est composé de trois représentants de chaque organisation syndicale signataire (dont au moins un Délégué Syndical) et de trois représentants de la Direction.

Il se réunit une fois par an sur convocation de la Direction, et en tant que de besoin sur demande écrite d'un des signataires, sous réserve d'un préavis de convocation de deux semaines. Pour chaque réunion, la direction enverra la convocation et le dossier afférents 5 jours ouvrés avant la date de réunion

Il contribue activement au contrôle de l'application de l'accord et à sa promotion auprès du personnel. Il est notamment chargé de résoudre les litiges nés de l'application de l'accord et de préparer l'information des salariés et du Comité Social et Economique.

Sur les trois premières années de l'accord, il a notamment pour objet de faire un bilan critique de la mise en place de l'organisation du travail en forfait en jours sur l'année, et d'envisager d'éventuelles mesures correctrices.

Pour ce faire, et préalablement à la 1^{ère} réunion du comité de suivi, une enquête sera réalisée auprès de l'ensemble des salariés participant à la nouvelle organisation du temps de travail en forfait jours pour s'assurer de l'adéquation d'un tel modèle d'organisation du travail, et abordera notamment les points suivants :

- La nécessité éventuelle de restreindre ou d'augmenter les populations concernées ;
- Les éventuels non respects de la durée quotidienne ou hebdomadaire des temps de repos ;
- Les compensations définies pour les déplacements professionnels et, le cas échéant, le nombre de repos non pris ;
- Le nombre de jours de travail moyen par emploi repères ;
- Les modalités de pose des journées de repos ;
- Les difficultés rencontrées par les salariés et leurs responsables hiérarchiques.

Le questionnaire sera réalisé par la direction, et soumis pour avis aux membres du Comité de suivi. Le Comité de suivi examinera également l'intérêt de conduire ce type d'enquête lors de la 2^{ème} et/ou 3^{ème} année d'application de l'accord.

Le comité de suivi veillera par ailleurs, concernant l'égalité professionnelle, à l'absence de discrimination entre le personnel en forfait jours et le personnel en horaires dynamiques.

Pour exercer cette mission, les membres de ce Comité de suivi bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 24h par an. Les heures consacrées aux réunions du Comité de suivi ainsi qu'aux déplacements nécessaires se rajoutent au crédit d'heures de délégation annuelle. Les frais de déplacement occasionnés sont pris en charge par l'ADEME sur une ligne budgétaire spécialement dédiée à cette mission.

Article 5. Formalités de publicité

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du Maine et Loire ainsi qu'auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes d'Angers.

Article 6. Personnels éligibles au forfait jours

Seuls les personnels titulaires d'un contrat tel que prévu à l'article 1, au statut cadre, peuvent demander à adhérer au forfait annuel en jour défini par le présent accord, à condition qu'ils remplissent les conditions suivantes:

- Occuper un poste rattaché à l'un des emplois repères définis en annexe 2 ;
- Avoir une rémunération annuelle brute équivalent temps plein égale ou supérieure à 1,3 plafond annuel de la sécurité sociale au moment de l'adhésion au forfait jours (soit 52 681 € brut en 2019).

Le plancher de rémunération défini ci-dessus n'est pas applicable aux cadres rattachés à l'un des emplois repères de responsable hiérarchique comme défini en annexe 2.

Article 7. Caractéristiques des conventions de forfait-jours

7.1. Principe du volontariat

Pour les salariés présents au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, l'adhésion au forfait jours est basé sur le volontariat.

A compter du 1^{er} janvier 2020, tout poste de responsable hiérarchique ouvert en interne ou en externe le sera sous la modalité d'organisation du travail en forfait jours.

A compter du 1^{er} janvier 2020, les nouveaux embauchés, hors responsables hiérarchiques (cf annexe 2), le seront selon les dispositions prévues par l'accord ARTT du 1^{er} décembre 2000. A l'échéance d'un délai de trois mois à l'issue de la validation de leur période d'essai, les personnes remplissant les conditions définies à l'article 6 du présent accord pourront adhérer volontairement, s'ils le souhaitent, au forfait jours dans les conditions définies par le présent accord.

Les nouveaux embauchés responsables hiérarchiques (cf annexe 2) le seront en forfait jours.

Tout salarié en forfait jours signera soit un avenant au contrat de travail avec une convention de forfait en jours (cas d'un salarié présent au moment de l'entrée en vigueur du présent accord) soit un contrat de travail prévoyant une organisation du travail en forfait jours (en cas d'embauche sur un poste de management).

7.2. Droit de retour

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail établi par l'ADEME ou en détachement dispose, pendant une durée de deux ans, d'un droit de retour à l'organisation du travail définie à l'accord ARTT du 1^{er} décembre 2000 durant les 24 mois suivants son adhésion au forfait jours.

Pour exercer ce droit, il devra en faire la demande à la direction ressources humaines, laquelle prendra effet le 1^{er} jour de mois civil suivant.

L'exercice du droit de retour entraîne le remboursement de la prime « passage au forfait jours » visée à l'article 9.1 dans son intégralité.

Il est précisé que toute absence pour raison de maladie ou accident du travail d'au moins un mois consécutif suspend la période de 24 mois pour l'exercice du droit de retour.

De la même manière, tout salarié repassera au régime prévu par les dispositions alors en vigueur relatives à l'organisation du travail au sein de l'ADEME, hors forfait jours, à savoir, à la date de signature du présent accord, l'accord ARTT du 1^{er} décembre 2000 en cas de recommandation expresse du médecin du travail à l'issue d'une visite médicale. Dans cette hypothèse, ce retour à un régime en décompte horaire n'entraînera pas de remboursement de la prime « passage au forfait jours » s'il intervient après la période d'exercice du droit de retour.

7.3. Convention individuelle du forfait-jours

Le recours au forfait annuel en jours fait l'objet d'une clause écrite dans le contrat de travail du cadre autonome bénéficiaire. Cette convention individuelle de forfait en jours est proposée à chaque cadre autonome, par avenant à son contrat de travail, indiquant le nombre de jours travaillés dans l'année et la rémunération y afférent.

Il est précisé que la possibilité d'affecter des jours de repos dans le CET a pour effet de modifier le nombre maximal de jours travaillés dans l'année.

7.4. Référence du temps de travail– Nombre de jours travaillés et jours de repos

La durée du travail des cadres autonomes est fixée à 204 jours (incluant la journée solidarité) par année civile. Il est expressément convenu par les parties au présent accord l'impossibilité de renoncer par anticipation à tout ou partie des jours de repos tel que prévu aux articles L3121-59 et L3121-66 du Code du travail.

Les modalités de décompte sont définies en annexe 3 du présent accord.

Le décompte du temps de travail se fait en demi-journées et journées.

La durée annuelle du travail d'un cadre autonome se décompose donc en des journées travaillées, des jours de congés payés (CP) et des jours de repos :

Le nombre de journées travaillées est de 204 jours pour un salarié à temps plein.

Le nombre de congés payés est de 30 jours sur une année civile complète soit 6 semaines.

Le nombre de jours de repos dont bénéficie le salarié est calculé chaque année suivant la formule suivante :

Nombre de jours de repos (dont jours de pont) = nombre de jours calendaires de l'année civile – jours fériés et week-end – jours de congés payés – jours travaillés.

Le nombre de jours de repos accordé aux salariés relevant du régime du forfait en jours sur l'année est donc ajusté chaque année en fonction du calendrier de l'année et des jours fériés. Ce nombre de jours de repos sera communiqué aux salariés. Parmi ces jours de repos, 7 jours sont imposés par la direction (4 jours dits de pont et 3 jours de repos imposés)

Les deux jours fériés supplémentaires dont bénéficient les salariés relevant d'établissements situés dans les départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin (Alsace-Moselle), ainsi que les jours fériés légaux et/ou d'usage en outre-mer sont également exclus du calcul du nombre de jours de repos. Ces jours se déduisent du nombre de jours travaillés.

7.5. Conséquences des absences

Les absences d'un ou plusieurs jours (arrêts maladie, congé maternité et paternité etc.) sont déduites, à due proportion, du nombre de jours annuels à travailler prévue par la convention individuelle de forfait.

Les absences non assimilées à du temps de travail effectif (cf annexe 1) d'un ou plusieurs jours entraînent également une réduction du nombre de jours de repos mentionnés à l'article 7.4 (exemple en annexe 3) proportionnelle à la durée de ces absences, à raison d'une ½ journée de repos par tranche de 14 demi-journées d'absence.

L'impact des absences sur les droits à congés payés est défini par la convention de travail du 15 octobre 1993 (article 5.2), à savoir, à la date de signature du présent accord :

- 4 mois < absence < 5 mois : abattement de 2 jours,
- 5 mois < absence < 6 mois : abattement de 4 jours,
- 6 mois < absence < 7 mois : abattement de 8 jours,
- 7 mois < absence < 8 mois : abattement de 12 jours,
- 8 mois < absence < 9 mois : abattement de 16 jours,
- 9 mois < absence < 10 mois : abattement de 20 jours,
- 10 mois < absence < 11 mois : abattement de 24 jours,
- 11 mois < absence < 12 mois : abattement de 28 jours,
- absence = 12 mois : abattement de 30 jours,

En cas d'absence non rémunérée non assimilée à du temps de travail effectif et inférieure à une demi-journée (grève), la retenue correspondante sur le salaire sera calculée selon la formule suivante :

- Rémunération annuelle brute / 204 / 7.83 = salaire horaire théorique

7.6. Conséquences des entrées-sorties en cours d'année

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, le nombre de jours de repos est établi au prorata de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi, le cas échéant, à l'unité supérieure la plus proche de la demi-journée.

7.7. Repos

Les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire sont applicables aux cadres autonomes. Ils bénéficient à cet effet d'un repos quotidien de 11 heures minimum entre deux périodes de travail effectif et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives minimum.

Ces limites ont pour objet de définir une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail de 13 heures par jour. Il est précisé qu'en aucun cas l'amplitude maximale correspond à une journée habituelle de travail.

Conformément à l'article L3121-62 du Code du travail, les parties rappellent que les cadres autonomes ne sont pas soumis aux durées maximales de travail effectif journalières (10 heures) et hebdomadaires (48 heures), ni à la durée moyenne hebdomadaire de travail effectif, calculée sur une période de 12 semaines consécutives (44 heures au maximum).

Néanmoins, dans un souci d'un bon équilibre au travail et afin d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des cadres autonomes, il est mis en place des mesures actives permettant d'assurer que le cadre autonome a une charge de travail raisonnable et répartie dans le temps, et notamment un dispositif de suivi de points de vigilance défini dans les articles suivants.

Enfin, il est rappelé les dispositions du plan d'action portant sur la qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux prévoyant la mise en place d'un droit d'alerte sur la charge de travail.

7.8. Travail d'une journée non prévue au calendrier collectif

Le calendrier collectif est constitué de l'ensemble des jours ouvrés au sein de l'ADEME, à savoir tous les jours de la semaine, du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés.

L'activité hebdomadaire des cadres autonomes s'exerce en principe sur 5 jours consécutifs, du lundi au vendredi.

Le travail d'une demi ou d'une journée le samedi, le dimanche ou un jour férié entre dans le décompte du temps de travail réalisé dans l'année. Le travail du dimanche ou un jour férié fait l'objet d'une demi ou d'une journée de repos supplémentaire à prendre dans l'année civile.

En tout état de cause, si le cadre autonome est amené à travailler en dehors du calendrier collectif, il doit, sous la responsabilité de sa hiérarchie, bénéficier des temps de repos minimum avant sa reprise de poste.

7.9. Période de congés

Les congés payés doivent être pris sur l'année civile.

Lorsqu'une demande de congés payés pour l'année en cours faite avant le 15 septembre (pour une prise après le 15 septembre de l'année en cours) est refusée par le supérieur hiérarchique pour raisons de service, les jours de congés payés non pris du fait de ce refus sont alors épargnés sur le CET, indépendamment des limitations de dépôt au CET prévues par l'accord portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 1^{er} décembre 2000.

Article 8. Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle – Protection de la santé des cadres autonomes

Dans le cadre du présent accord, les parties entendent rappeler les mesures mises en place dans l'entreprise en vue de favoriser un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et d'assurer notamment la protection de la santé et de la sécurité des cadres autonomes.

En effet, la convention de forfait en jours sur l'année autorise une grande souplesse pour les salariés qui en bénéficient. Toutefois, celle-ci ne doit pas conduire les cadres autonomes à être présents ou à travailler sur des plages horaires beaucoup plus importantes que celles d'autres salariés.

Aussi, de nouvelles mesures sont mises en place afin de renforcer le dispositif de suivi de la charge de travail des cadres autonomes et de préserver leur équilibre vie professionnelle – vie personnelle, par exemple au regard du respect des durées de repos et d'amplitude journalière.

Les parties rappellent également les dispositions relatives au droit à la déconnexion, prévues par la Charte sur le droit à la déconnexion en vigueur à l'ADEME, applicables à l'ensemble du personnel dont les cadres autonomes en forfait jours.

8.1. Suivi mensuel de l'activité

Le décompte du nombre de journées et demi-journées annuellement travaillées se fait par une extraction de l'outil d'aide à la maîtrise de la charge de travail (ou Oscarh) permettant de récapituler, sur le mois considéré, les demi-journées et journées travaillées ainsi que les demi-journées et journées de repos.

Ce document, permettant le suivi auto-déclaratif des journées de travail et de repos édité chaque mois permet de s'assurer du caractère raisonnable et de la bonne répartition de la charge de travail de l'intéressé dans le temps et de déclarer toute difficulté dans le respect des durées minimales de temps de repos. Le cadre autonome devra continuer à utiliser la badgeuse pour mesurer les amplitudes de ses journées de travail, via un badgeage en début et fin de journée, soit 2 badgeages par jour. En toute état de cause, l'utilisation de la badgeuse est de la responsabilité du cadre autonome ; à cet effet, il ne sera pas effectué de régularisation ou modification de la part de la direction des ressources humaines en cas de défaut de badgeage ou de mauvaise utilisation de la badgeuse.

Concernant les cadres autonomes responsables hiérarchiques, l'utilisation de la badgeuse est sur la base du volontariat.

Le cadre autonome a la possibilité d'informer son responsable hiérarchique que sa charge de travail ne lui apparaît pas raisonnable. Dans cette situation, ou à sa propre initiative s'il l'estime nécessaire, le responsable

hiérarchique s'engage à réaliser une analyse de la charge de travail sur la base de la méthodologie ANACT « travail prescrit, réel, subjectif »(cf plan d'action charge de travail).

Si cette situation perdurait, la direction des ressources humaines pourra être amenée à intervenir afin d'engager toute action de nature à permettre une meilleure régulation de la charge de travail.

8.2. Entretiens annuels relatifs à la charge de travail

Au moins deux entretiens (dont l'entretien individuel annuel) sur la question de la charge de travail, et l'articulation entre vie professionnelle et vie privée sont organisés par année entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Ces entretiens permettent notamment au responsable hiérarchique et au cadre autonome de s'assurer que les objectifs fixés et les moyens associés sont compatibles avec des conditions de travail de qualité et cohérents avec la quotité de travail disponible sur le poste, et fait l'objet d'un compte-rendu.

Ils doivent également permettre de s'assurer que l'amplitude de travail et la charge de travail du cadre autonome sont raisonnables et d'assurer une bonne répartition du travail de l'intéressé dans le temps.

Lors de l'EIA, le responsable hiérarchique et le salarié s'assurent de dédier un temps spécifique à cette question.

Article 9. Mesures incitatives

9.1. Incitation financière

Tout salarié qui adhère au forfait jours bénéficiera d'une prime appelée « prime passage au forfait jours » à l'exception des responsables hiérarchiques, sous réserve de la mise en place de la prime de responsabilité et de performance. A défaut de mise en place de cette prime, les responsables hiérarchiques (hors CODIR) deviennent éligibles à la prime de passage au forfait jours.

En tout état de cause, la prime de passage au forfait jours et la prime de responsabilité et de performance ne sont pas cumulables. Ainsi, si un responsable hiérarchique qui a bénéficié de la prime passage au forfait jours préalablement à la prime de performance et de résultats dans les 2 ans suivants le passage au forfait jours, la prime passage au forfait jours sera proratisée à hauteur du nombre de mois en forfait jours avant le bénéfice de la prime de performance et de résultats (exemple : prime passage au forfait jours versée au 1^{er} janvier 2020, et bénéficie de la prime de performance et de résultats versée au 1^{er} janvier 2021 : l'intéressé devra remboursée la moitié de la prime de passage au forfait jours).

Le montant de cette prime est fixé à 2500 € bruts versées en une fois au moment du passage au forfait jour, quelle que soit la date de passage au forfait jours.

Ce montant sera revalorisé chaque année à hauteur de la mesure générale et des mesures pouvoirs d'achat (éventuellement catégorielle), négociées dans le cadre de la NAO et exprimées en pourcentage de la masse salariale.

En cas de départ de l'entreprise ou de modification du régime d'organisation du travail pour revenir dans un cadre de décompte horaire dans le cadre d'un passage en retraite progressive avant 24 mois d'adhésion au forfait jours, la prime sera recalculée au prorata du nombre de mois sur la période de 24 mois où l'intéressé aura été en forfait jours. Le cas échéant, une régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte de l'intéressé, ou par reprise sur salaire.

9.2. Télétravail

Tout salarié sous le régime du forfait annuel en jours sur l'année est éligible de droit au télétravail, dans les conditions définies par l'accord relatif au télétravail en vigueur au sein de l'ADEME, sans aucun critère d'exclusion.

Article 10. Retraite progressive

Tout salarié sous le régime du forfait annuel en jours sur l'année remplissant les conditions d'accès à un dispositif de retraite progressif légal ou conventionnel bénéficie d'un droit de retour à une organisation du

travail sous la forme d'un décompte horaire, dans les conditions définies par l'accord ARTT du 1^{er} décembre 2000.

La demande s'effectue par courrier simple à la direction des ressources humaines accompagné du formulaire CERFA de retraite progressive avec un préavis d'au moins 4 mois. La date de passage à un décompte horaire coïncidera avec le début du régime de retraite progressive. La rémunération sera alors proportionnelle à la durée du travail du salarié sur une base équivalent temps plein, étant entendu que la référence temps plein forfait jours s'entend d'une base de 204 jours par an, soit, pour une base en heures, 1607 heures par an.

Article 11. Compte Epargne Temps

Les salariés régis par le présent accord bénéficient du compte épargne temps dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de l'ADEME du 1^{er} décembre 2000 modifié (article 7 et annexe 3).

Ils peuvent à ce titre y épargner les jours de repos non pris sur l'année civile.

Sans condition de réalisation d'une circonstance définie à l'accord ARTT du 1^{er} décembre 2000 modifié, le salarié peut demander à utiliser sous forme de complément de salaire l'ensemble des jours de repos épargnés sur l'année civile suivante.

Article 12. Forfait jours réduit choisi (travail à temps partiel)

12.1. *Champ d'application*

Tout cadre autonome au forfait jours souhaitant réduire son temps de travail dans le cadre d'un forfait jours réduit verra son nombre de jours travaillés réduit à proportion de sa quotité de travail dans les conditions définies ci-après, et sous réserve d'un engagement à rester en forfait jours réduit pendant au moins deux ans.

12.2. *Principes*

Quatre principes sont retenus par les signataires :

- Le volontariat des salariés ;
- L'automatisme de l'octroi ;
- La transparence dans la mise en œuvre de l'accord ;
- La mise en place d'incitations particulières.

12.3. *Procédure de mise en œuvre*

12.3.1. Principe et adaptation de la charge de travail

Les autorisations individuelles de diminuer le temps de travail dans les conditions ci-dessus sont accordées de plein droit à tous les candidats.

Les salariés souhaitant passer en forfait jours réduit doivent s'engager contractuellement pour une durée minimale de deux ans.

Un avenant au contrat de travail est signé par les deux parties, officialisant le passage en forfait jours réduit ou son renouvellement et définissant les temps de travail théoriques annuels.

Tout passage en forfait jours réduit fera également l'objet d'un entretien spécifique entre l'intéressé et son management, afin d'adapter la charge de travail à la nouvelle durée du travail du salarié. L'adaptation de la charge de travail peut se faire soit par une embauche de compensation, soit par la mise en retrait ou arrêt de certaines missions ou activités, soit par une redéfinition des objectifs assignés.

Lorsqu'un jour de repos fixé par la Direction se situe un jour non travaillé par un salarié en forfait jours réduit, le jour en question n'est pas décompté des droits à jours de repos du salarié.

12.3.2. Forme de la demande et délais de prévenance

Les demandes doivent être formulées par écrit auprès du Directeur des Ressources humaines au moyen d'un formulaire que la direction mettra à disposition. La réception des formulaires complétés sera notifiée aux salariés demandeurs sous huit jours.

Les demandes de passage en forfait jours réduit doivent être adressées avec un préavis minimum de trois mois, porté à six mois pour les postes d'encadrement.

Le même préavis (3 ou 6 mois) s'appliquera aux salariés concernés pour faire connaître à la Direction leurs intentions à l'expiration de leur période accomplie en forfait jours réduit.

12.3.3. Nombre de jours dans le cadre d'un forfait jours réduit

La réduction du nombre de jours de travail sur l'année s'effectue de la manière suivante :

204 (jours travaillées en forfait jours annuel référence temps plein) * quotité de travail souhaitée = nombre de jours travaillés par année civile (arrondi à la journée la plus proche)

La différence entre 204 et le résultat obtenu correspond au nombre de jours de repos annuels supplémentaires liés au forfait jours réduit.

Pour chacune de ces formules, la rémunération est proportionnelle au temps de travail effectué et lissée sur les douze mois de l'année, indépendamment de la programmation des jours travaillés.

12.4. Conditions de modification en cours d'avenant

12.4.1. Retour au forfait jours initial après une période de forfait jours réduit (temps partiel)

12.4.1.1. Principe

Le retour au forfait jours initial ne peut s'effectuer avant le terme de l'engagement (2 ans minimum) prévu à l'avenant au contrat de travail.

Le retour au forfait jours initial s'effectue sur le même lieu de travail, dans le même emploi ou à défaut dans un autre emploi correspondant à la qualification du salarié.

12.4.1.2. Dérogations

Les retours au forfait jours initial avant l'échéance prévue seront accordés de plein droit, sur justification, aux salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- divorce,
- invalidité du bénéficiaire, de son conjoint (ou concubin ou lié par un PACS) ou d'un enfant à charge, correspondant au classement en deuxième ou troisième catégorie,
- décès du conjoint (ou concubin ou lié par un PACS) du salarié,
- chômage du conjoint (ou concubin ou lié par un PACS),
- naissance ou adoption d'un enfant,
- situation de dépendance du père ou de la mère du salarié (placement en maison de retraite, assistance médicale à domicile) ;
- reconnaissance d'une qualité de travailleur handicapé.

Les retours au forfait jours initial avant l'échéance prévue pourront aussi être accordés, sur la base d'un examen par la Direction de la demande de l'agent, notamment en cas de changement de fonction avec accroissement des responsabilités, ou en cas de diminution significative du revenu familial (après avis de l'assistante sociale).

12.4.1.3. Délais de prévenance dans le cas de retour anticipé

En cas de retour au forfait jours initial avant l'échéance du terme prévu, le préavis est ramené à deux mois pour le personnel d'encadrement et à un mois pour les autres salariés.

Le retour au forfait jours initial est assuré dans le même lieu de travail, dans le même emploi ou à défaut dans un autre emploi correspondant à la qualification du salarié.

12.4.2. Réduction supplémentaire de la durée du travail

Tout salarié qui le souhaite peut obtenir de réduire le temps de travail figurant dans l'avenant en cours au titre du présent accord, sous réserve des mêmes délais de prévenance. Un nouvel avenant est alors établi dont l'échéance est celle de l'avenant initial. L'obtention d'incitations pour cette nouvelle réduction de la durée du travail est soumise aux mêmes conditions.

12.5. Mesures d'incitation

12.5.1. Accord automatique

Sous réserve d'être formulées conformément aux termes de cet accord, les demandes de passage au forfait jours réduit feront l'objet d'un accord automatique de la Direction.

12.5.2. Incitations – Cotisations assurance vieillesse

Pour tout salarié ayant choisi d'être au forfait jours réduit, l'ADEME assurera un complément de cotisations d'assurance vieillesse (régime de base et complémentaire) dues pour un temps complet, dans la limite de 2000 € brut par an. Ce montant sera revalorisé chaque année à hauteur de la mesure générale et des mesures pouvoirs d'achat (éventuellement catégorielle) négociées dans le cadre de la NAO et exprimées en pourcentage de la masse salariale.

La part du complément de cotisations d'assurances vieillesse correspondant au régime complémentaire est soumise à cotisations sociales et est intégrée dans le revenu imposable.

12.6. Garanties individuelles

12.6.1. Principe

Les salariés au forfait jours réduit bénéficient des mêmes dispositions de la convention de travail que les salariés au forfait jours équivalent temps plein en termes d'évolution de carrière et d'évolution de rémunération.

12.6.2. Récupération

Les périodes de travail pour le compte de l'ADEME, effectuées volontairement par un agent en dehors des journées ou demi-journées travaillées (notamment dans le cas de formations internes inscrites au plan de formation, de réunions, séminaires, etc. et en dehors des samedis dimanches et jours fériés) seront récupérées à hauteur de 100%, dans les 30 jours, selon des modalités définies avec le supérieur hiérarchique.

Les journées non travaillées supplémentaires du fait du forfait jours réduit sont posées à l'initiative du salarié, soit de manière fixe et uniforme sur l'ensemble de l'année, soit accolées dans la limite de 5 maximum, avec un délai de prévenance de 8 jours ouvrés. La demande est réputée acceptée en l'absence de retour du responsable hiérarchique.

12.6.3. Congés payés

Les salariés au forfait jours réduit ont droit à des congés annuels sur la même base de calcul que les salariés au forfait jours équivalent temps plein.

12.6.4. Rémunération

La rémunération est calculée en appliquant à la rémunération à temps complet le taux de temps travaillé figurant à l'avenant. Les indemnités de départ à la retraite et de licenciement sont calculées proportionnellement à la durée des périodes d'emploi effectuées à temps plein, à temps partiel et/ou forfait jours réduit.

12.6.5. Exercice de mandats syndicaux ou de représentation du personnel

Les salariés concernés par cet accord bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein en matière d'électorat et d'éligibilité, sous réserve des dispositions du code de travail en la matière.

Article 13. Déplacements professionnels

13.1. *Principes*

Les déplacements professionnels effectués sur les journées et demi-journées d'activités des cadres autonomes en forfait jours sont inclus dans la journée de travail. A ce titre, ils n'ont pas à faire l'objet d'une compensation particulière supplémentaire, autre que le paiement de la journée ou demi-journée de travail sur laquelle ils sont effectués.

Néanmoins, les parties sont conscientes que la journée de travail incluant des déplacements professionnels induit fréquemment un allongement de l'amplitude journalière de travail pouvant, dans le cas de longs déplacements, engendrer une fatigue supplémentaire. A cet effet, et tout en veillant au respect d'un temps de repos raisonnable, les parties conviennent de compenser les déplacements professionnels effectués sur une demi-journée ou une journée d'activité selon les modalités définies ci-après.

13.2. *Compensation*

Les parties au présent accord entendent mettre en place la compensation des temps de trajets à caractère professionnel pour chaque journée comprenant un déplacement aller et/ou retour autre que le temps de trajet domicile-lieu de travail, lorsqu'ils dépassent la durée normale du temps de trajet habituel domicile/travail, en prenant en compte l'amplitude de la journée considérée, selon 2 catégories d'amplitude :

- Amplitude de la journée de travail inférieure ou égale à 9 heures : décompte forfaitaire d'une journée de travail pour le personnel en forfait jours ;
- Amplitude de la journée de travail est supérieure à 9h : décompte forfaitaire d'une journée de travail, attribution d'une indemnité déplacement de 8 € brut, et compensation du temps de déplacement engendrant une amplitude de la journée de travail supérieure à 9h à hauteur de 75% en repos. Ce droit à repos est reporté sur un compteur spécifique, et utilisable par demi-journée dès que le compteur atteint 4h.

Le droit à récupération (issu du compteur spécifique) est plafonné à 1 journée par mois civil. Dès lors que le compteur atteint 1 journée (8 heures), le droit doit être pris avant la fin du mois civil suivant l'atteinte de ce plafond (exemple : 1 jour de repos acquis le 20 sept : journée à prendre avant le 31 octobre).

Le droit à indemnité déplacement est plafonné à 800 € brut par année civile.

Cette indemnité sera revalorisée chaque année à hauteur de la mesure générale et des mesures pouvoirs d'achat (éventuellement catégorielle) négociée dans le cadre de la NAO et exprimées en pourcentage de la masse salariale.

Les parties précisent qu'en cas de déplacement sur une demi-journée, suivie ou précédée d'une absence justifiée sur l'autre demi-journée de la journée considérée, un temps théorique de 4h08 minutes (soit 8h15 minutes / 2) est ajouté à l'amplitude de la demi-journée concernée par le déplacement pour l'octroi éventuel de l'une ou l'autre des compensations ci-dessus.

Les déplacements effectués un jour férié ou un jour de week-end sauf si le choix de la date de voyage a été fait pour convenance personnelle alors qu'il aurait pu partir un jour ouvré, font l'objet d'une récupération en temps à 100% à laquelle s'ajoutent le cas échéant l'indemnité de déplacement et/ la récupération telle que prévue ci-dessus.

Les déplacements « longue durée » nécessitant de se déplacer sur une journée ouvrée entière afin d'être présent sur le lieu de mission pour le lendemain (notamment à l'international), sont considérés comme du temps de travail effectif. Ils sont valorisés comme 1 journée de travail, à laquelle s'ajoutent le cas échéant l'indemnité de déplacement et/ou la récupération telle que prévue ci-dessus si l'amplitude de la durée du déplacement est supérieure à 9 heures.

Les modalités d'auto déclaration des déplacements seront déterminées par note de service, tout comme l'outil afférent.

Les responsables hiérarchiques auront une attention particulière sur la récurrence des déplacements professionnels et sur l'amplitude des journées de travail engendrées par ces déplacements, et s'assureront, au besoin en incitant à l'utilisation de tous moyens permettant d'éviter un déplacement (visioconférence notamment), à ce que ces déplacements ne soient pas répétitifs. Il pourra de la même manière être amené à refuser le déplacement d'un salarié s'il considère que celui-ci n'est pas indispensable ou peut être reporté et/ou si l'objet de ce déplacement peut être fait par un autre moyen (visioconférence ou téléphone par exemple).

Enfin, les parties rappellent les dispositions en vigueur au sein de l'ADEME et notamment prévues au guide mission, à savoir que tout salarié effectuant un déplacement professionnel privilégié, autant que faire se peut, l'utilisation des transports communs publics. De même, il est rappelé les règles internes applicables en matière d'utilisation des véhicules de service (et notamment note de la DIAL du 21 juillet 2017), rappelant que le véhicule de service peut être réservé la veille d'un déplacement ou ramené le lendemain du retour lorsque le parking de l'ADEME n'est pas accessible aux heures de départ ou de retour.

De la même manière, toute mission qui imposerait au salarié de se déplacer avant 7h30 ou de rentrer à son domicile après 20h30 ouvre droit à la possibilité de partir la veille ou de revenir le lendemain.

Fait à Angers, le
en exemplaires

La CFDT:

Le Président de l'ADEME

Le SNE

La CGT

ANNEXE 1 TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF DANS LE CADRE D'UNE ORGANISATION EN FORFAIT JOURS

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

En application de cette définition, la liste qui suit vise à déterminer les éléments pris en compte pour calculer la durée du travail effectif dans le cadre d'une organisation du travail en forfait jours, les situations qui suivent n'étant pas limitatives.

1-1 Situations assimilables à du temps de travail effectif à l'ADEME dans le cadre d'une organisation du travail en forfait jours

- le temps de présence dans les locaux, hors l'interruption du travail pendant le déjeuner ;
- le temps de travail dans des locaux extérieurs pour le compte de l'ADEME, le salarié y assurant pendant l'intégralité de sa présence la représentation de son employeur ;
- la formation professionnelle, dans le cadre des formations acceptées et prises en charge par l'employeur ;
- les heures de délégation au titre d'un mandat de représentation syndicale ou du personnel ainsi que le temps passé en réunion convoquée par la Direction et le temps de déplacement associé à ces réunions ;
- les crédits d'heures prévus au chapitre 8 de la convention de travail et, d'une manière générale, les heures de délégation attribuées aux représentants du personnel ;
- les visites médicales (d'embauche, annuelle, de reprise, ...) ;
- les facilités d'horaires pour les femmes enceintes (articles 8-4 de la convention de travail).

1-2 Situations non assimilables à du temps de travail effectif à l'ADEME dans le cadre d'une organisation du travail en forfait jours

- les heures non travaillées même si elles sont payées : absences pour maladie, maternité, accident, grève dans l'entreprise, recherche d'emploi pendant le préavis, ... ;
- le temps consacré au déjeuner ;
- le congé individuel de formation ;
- les congés payés, les congés exceptionnels, les jours fériés chômés et payés comme prévu à l'ADEME, les ponts rémunérés par l'employeur ;
- les jours de repos pour le personnel en forfait jours ;
- les formations refusées par l'employeur ;
- les temps de trajet domicile – travail ;
- les déplacements professionnels, pour la partie en dehors de l'horaire théorique de travail ;
- les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade (article 5-4 de la convention de travail).

Annexe 2 : Emplois repères éligibles au forfait jours

Responsables hiérarchiques

- Directeur(rice) ;
- Directeur(rice) régional(e) ;
- Chef(fe) de service ;

Ingénieurs et Cadres

- Conseiller(ère) expert(e) ;
- Coordinateur(rice) ressources humaines ;
- Coordinateur(rice) formation, communication, gestion des connaissances ;
- Animateur(rice) – coordinateur(rice) – ingénieur(e) expert(e) ;
- Ingénieur(e) thématique ;
- Ingénieur(e) territorial(e) ;
- Chef(fe) de projets informatiques ;
- Contrôleur(euse) de gestion ;
- Chargé(e) de formation, communication, gestion des connaissances ;
- Chargé(e) d'études socio-économiques ;
- Chef(fe) de projets maîtrise d'ouvrage ;
- Chargé(e) d'affaires ;
- Juriste ;
- Auditeur(rice) interne ;
- Chargé(e) d'organisation, méthode et qualité ;
- Acheteur ;
- Chargé(e) de missions international(e) ;
- Coordinateur(rice) administratif(ve) et juridique ;
- Chargé(e) de ressources humaines ;
- Assistant(e) de direction.

Les personnels ressortant de ces emplois repères et remplissant les conditions définies à l'article 6 du présent accord répondent à la définition de « cadre autonome » telle qu'entendue par la loi, et particulièrement l'article L.3121-58 du Code du travail. Ils disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et la nature de leurs fonctions les conduit à ne pas suivre nécessairement l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Annexe 3 : exemple de calcul du nombre de jours de repos modalités de décompte des jours travaillés

Pour l'année 2020, le nombre de jours de repos dont bénéficierait un salarié à temps plein serait de :

- 366 jours calendaires
 - - 104 jours de week-ends
 - - 9 jours fériés (tombant sur un jour ouvré)
 - - 30 jours de CP
 - - 204 jours travaillés
- = 19 jours de repos, dont 4 jours de ponts et 3 jours fixés par la direction