

**ACCORD DE GROUPE A DUREE INDETERMINEE RELATIF A
L'AMENAGEMENT ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

ENTRE : la Direction d'OGF, représentée par Madame Valérie LEROUX, Directrice des Ressources Humaines,

d'une part,

ET : les organisations syndicales représentatives,

d'autre part,

PREAMBULE :	4
CHAPITRE INTRODUCTIF : CHAMP D'APPLICATION	5
CHAPITRE I : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX OUVRIERS (NIVEAU I, II ET III) A TEMPS COMPLET DU RESEAU ET DU SIEGE	6
TITRE 1 : Le cadre de l'annualisation	6
Article 1 : La durée annuelle de référence	6
Article 2 : Les amplitudes de travail.....	6
TITRE 2 : Le pilotage de l'annualisation du temps de travail	7
Article 1 : Organisation du travail :	7
Article 2 : Jours de repos	8
TITRE 3 : Les salariés bénéficiant d'un forfait horaire appelé « HPP »	9
TITRE 4 : Le paiement des heures supplémentaires	9
Article 1 : Le paiement des heures supplémentaires en fin de période d'annualisation	9
Article 2 : Le contingent annuel d'heures supplémentaires	10
Article 3 : Le principe d'une pluralité des périodes d'activité	10
Article 4 : Le paiement des heures supplémentaires en cours de mois.....	10
CHAPITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYES (NIVEAU I, II, ET III) A TEMPS COMPLET DU RESEAU ET DU SIEGE ET AUX TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE (NIVEAU IV) DU RESEAU A TEMPS COMPLET	12
TITRE 1 : Le cadre de l'annualisation	12
Article 1 : La durée annuelle de référence	12
Article 2 : Les amplitudes de travail.....	12
TITRE 2 : Le pilotage de l'annualisation du temps de travail	13
Article 1 : Organisation du travail.....	13
Article 2 : Jours de repos	14

U¹
XB a †

TITRE 3 : Les salariés bénéficiant d'un forfait horaire appelé « HPP »	15
TITRE 4 : Le paiement des heures supplémentaires	16
Article 1 : Le paiement des heures supplémentaires en fin de période d'annualisation	16
Article 2 : Le paiement des heures supplémentaires en cours de période d'annualisation ..	16
TITRE 5 : Modalités d'exercice du droit à la déconnexion	16
CHAPITRE III : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES NON CADRES A TEMPS PARTIEL ET INTERMITTENTS	17
TITRE 1 : Dispositions applicables au temps partiel	17
TITRE 2 : Dispositions applicables aux salariés intermittents	17
CHAPITRE IV : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CHEFS D'AGENCE	18
TITRE 1 : Le cadre de l'annualisation	18
Article 1 : La durée annuelle de référence	18
Article 2 : Les amplitudes de travail.....	18
TITRE 2 : Le pilotage de l'annualisation du temps de travail	19
Article 1 : Organisation du travail.....	19
Article 2 : Jours de repos	20
Article 3 : Le paiement des heures supplémentaires	21
Article 4 : Capitalisation	21
TITRE 3 : Modalités d'exercice du droit à la déconnexion	21
CHAPITRE V : FORFAIT JOURS	22
TITRE 1 : Modalités d'aménagement du temps de travail	22
Article 1 : Durée annuelle du travail	22
Article 2 : Jours Autonomie.....	23
Article 3 : Suivi de l'organisation du travail et décompte des jours et demi-journées travaillées	23
Article 4 : Modalités d'exercice du droit à la déconnexion.....	24
Article 5 : Capitalisation	24
TITRE 2 : Le forfait jours réduit	25
CHAPITRE VI : DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL NON CADRE DES USINES	26
TITRE 1 : Durée du travail	26
Article 1 : Décompte de la durée du travail	26
Article 2 : Amplitudes de travail.....	26
Article 3 : Temps de pause et temps de trajet.....	26
TITRE 2 : Heures supplémentaires	26
TITRE 3 : Récupération des heures perdues	27

U₂
XB a T

Article 1 : Récupération des heures perdues.....	27
Article 2 : Modalités de récupération des heures perdues.....	27
Article 3 : Conditions et délais de prévenance de la récupération des heures perdues.....	27
Article 4 : Rémunération des heures de récupération.....	28
CHAPITRE VII : COMMISSION DE SUIVI.....	29
CHAPITRE VIII : DUREE DE L'ACCORD ET MODALITES D'APPLICATION	30
CHAPITRE IX : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE.....	30
ANNEXES.....	32
ANNEXE 1 : La liste des Sociétés concernées par l'accord	32
ANNEXE 2 : Volume mensuel d'obsèques facturées	33
ANNEXE 3 : La période transitoire concernant les heures réalisées du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022	34
ANNEXE 4 : La gestion des départs et arrivées en cours d'année.....	35
ANNEXE 5 : La période transitoire relative à la mise en place, à compter du 1 ^{er} avril 2022, des Jours Autonomie pour les salariés concernés par le passage en Forfait Jours	36
ANNEXE 6 : La période transitoire concernant les « Jours Spécial Cadre » des Chefs d'Agence et des Cadres de niveau V conservant un décompte de leur temps de travail en heures.....	40
ANNEXE 7 : Comparatif des dispositifs de jours de repos résultant du passage au Forfait-Jours	42
ANNEXE 8 : La période transitoire concernant le Compte Epargne Temps	43
ANNEXE 9 : Les dispositions transitoires relatives aux Cadres de niveau V : mise en place du forfait jours.....	44

u^{XB}₃ a

PREAMBULE :

Le Groupe OGF, spécialiste du secteur du Funéraire, s'attache à garantir la meilleure qualité de service aux familles, ce qui implique une réactivité dans l'organisation du travail, laquelle doit être suffisamment adaptable pour assurer la continuité de service et répondre aux spécificités et contraintes de nos métiers.

Cette adaptabilité constante doit s'accompagner de la garantie d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle pour les salariés, qui se traduit notamment par un impératif de prévisibilité de la planification.

Il est ainsi apparu que le dispositif en vigueur relatif au temps de travail au sein du Groupe OGF nécessite d'être repensé et adapté aux enjeux actuels.

Ainsi, à travers plusieurs réflexions menées ces derniers mois, et au travers des échanges constructifs poursuivis avec les Partenaires Sociaux, le Groupe OGF a souhaité définir de nouvelles règles d'aménagement et d'organisation du temps de travail.

La Direction et les Organisations Syndicales se sont donc attachées, dans une démarche commune de recherche d'équité, de transparence, et de clarté des règles applicables en matière d'organisation du travail, à garantir à la fois une gestion opérationnelle du temps de travail efficiente et un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations Syndicales ont décidé de revoir le dispositif d'annualisation du temps de travail en vigueur au sein d'OGF, sous la forme d'un avenant à durée indéterminée.

Les parties ont donc prévu ce qui suit :

u XB 
4
u

CHAPITRE INTRODUCTIF : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord étend le champ d'application initial de l'accord sur la réduction et la modulation du temps de travail au sein d'OGF du 15 juin 1999.

Ainsi, il s'applique obligatoirement à l'ensemble des sociétés composant le Groupe OGF qui ont leur siège social en France à sa date de signature, listées, à la date du présent accord, en annexe 1.

Est considérée comme appartenant au Groupe OGF toute société qui est détenue à plus de 50 % par la société OGF SA et dont le siège est situé sur le territoire français.

Les entreprises intégrant le Groupe OGF postérieurement à la signature du présent accord se verront appliquer les présentes dispositions sur demande expresse du Président de ladite Société.

u x3
5
u

CHAPITRE I : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX OUVRIERS (NIVEAU I, II ET III) A TEMPS COMPLET DU RESEAU ET DU SIEGE

Les catégories entrant dans le champ d'application du présent chapitre sont les salariés du Réseau et du Siège de la catégorie Ouvriers de Niveau I, II et III à temps complet, en CDI, en CDD et les intérimaires dont la durée du travail est supérieure à 4 semaines.

Relèvent ainsi du présent Chapitre tous les collaborateurs dont l'emploi relève, dans le cadre de nos accords de classification, de la catégorie Ouvrier, ainsi que les collaborateurs Chefs d'Equipe Pompes Funèbres et Marbrerie, et Chefs de Chantier rattachés au Réseau.

TITRE 1 : Le cadre de l'annualisation

Article 1 : La durée annuelle de référence

La durée annuelle de référence est de 1 607 heures. Cette durée annuelle inclut 7 heures au titre de la journée travaillée de solidarité instaurée par la loi du 30 juin 2004.

Il est rappelé que dans le cadre de l'annualisation, la rémunération brute fixe mensuelle est lissée sur la base d'un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures.

Cela inclut les salariés à temps complet dont le temps de travail est de 34 heures à la date de signature du présent accord ; ainsi, leur temps de travail est aligné sur le temps de travail collectif applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise dont le temps de travail est défini en heures. Leur rémunération sera ajustée en conséquence.

La période d'annualisation s'apprécie sur 12 mois, du 1^{er} avril de l'année « n » au 31 mars de l'année « n+1 ».

Il est précisé que si, en fin de période d'annualisation, la durée annuelle de travail effectuée par le salarié est inférieure à 1 607 heures, aucune déduction de salaire ne peut être opérée en fin de période.

Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence sont précisées en annexe.

Article 2 : Les amplitudes de travail

1.1. La durée quotidienne de travail

Les parties entendent se référer aux dispositions du Code du travail pour l'appréciation des durées maximales quotidiennes de travail. En conséquence, la durée quotidienne du travail est de 10 heures maximum.

Les salariés travaillant le matin et l'après-midi d'un même jour disposent, pour le déjeuner, d'une pause dont la durée minimale est fixée à 1 heure. Par ailleurs, lorsqu'un salarié est planifié sur une journée, la durée journalière de travail est au moins de 3 heures; cette disposition s'entend hors situations d'astreintes.

u
XB 6 JT
u

1.2. La durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail de référence est de 35 heures par semaine en moyenne.

Les parties entendent se référer aux dispositions du Code du travail pour l'appréciation des durées maximales hebdomadaire de travail.

Il est acté que la limite hebdomadaire de 48 heures prévue par le Code du travail doit garder un caractère exceptionnel et que les partenaires sociaux sont vigilants quant à l'application du caractère exceptionnel du recours à cette limite.

Par ailleurs, les parties conviennent de ne pas prévoir de seuil minimal de planification sur la semaine.

Enfin, les parties conviennent que le repos hebdomadaire est au moins de 35 heures sans interruption.

1.3. Les temps de pause et les temps de trajet

Les temps de pause et de trajet (domicile-lieu de travail) sont exclus du temps de travail effectif, ainsi que les temps d'habillage et de déshabillage.

TITRE 2 : Le pilotage de l'annualisation du temps de travail

Article 1 : Organisation du travail :

1.1. Calendrier prévisionnel

Les parties au présent accord font le constat, à la date de signature du présent accord, de l'absence de calendrier prévisionnel des jours non travaillés pour les collaborateurs de l'Exploitation (Pompes Funèbres/Marbrerie).

Compte tenu de la nécessité de garantir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, l'Entreprise travaillera sur une amélioration de la planification, qui se traduira par une transmission d'un calendrier prévisionnel mensuel des journées travaillées et non travaillées. Ce calendrier prévisionnel est susceptible d'évolution en fonction d'événements imprévus (absence, activité imprévue etc.).

Ce calendrier des journées travaillées et non travaillées sur le mois est transmis au collaborateur avant le 25 du mois précédent.

Les périodes d'astreintes sont également planifiées et transmises dans le cadre de ce calendrier prévisionnel.

Afin de contribuer à un meilleur équilibre vie personnelle /vie professionnelle des collaborateurs, il est privilégié, dans la mesure du possible, une planification hebdomadaire de 5 jours travaillés par semaine.

U
XB
7
TT
U

1.2. Transmission des horaires

L'horaire journalier peut être transmis sous réserve d'un délai de prévenance individuel, affiché au Centre Serveur ou communiqué au salarié par mail, sms, etc., au plus tard la veille avant midi. Toutefois, il est entendu que la Société prend l'engagement d'accroître ce délai chaque fois que les circonstances le lui permettent.

En même temps que le salarié est prévenu de l'heure à laquelle il doit prendre son service, un horaire indicatif de fin de service lui est communiqué.

En contrepartie de ce délai de prévenance réduit, chaque salarié relevant de la catégorie Ouvriers se voit octroyer une contrepartie calculée forfaitairement et représentant 1 % de la rémunération brute fixe mensuelle.

Article 2 : Jours de repos

1.1. Les 23 week-ends

Le personnel visé au présent Chapitre bénéficie, pour chaque période d'annualisation, d'au moins 23 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives.

Les jours concernés sont les suivants :

- Les 23 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives doivent comprendre, à minima, le dimanche. Est ainsi considéré comme l'un des 23 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives un repos comprenant : le samedi complet et le dimanche complet, ou le samedi après-midi, le dimanche complet et le lundi matin, ou encore le dimanche complet et le lundi complet.
- Parmi les 23 repos hebdomadaires, au moins 12 comprennent le samedi complet et le dimanche complet.
- Parmi ces 12 week-ends comprenant le samedi complet et le dimanche complet, 10 week-ends sont garantis aux collaborateurs, c'est-à-dire, qu'une fois planifiés il n'est pas possible de modifier unilatéralement leur planification. La planification de ces 10 week-ends est communiquée au salarié au moins 2 mois à l'avance.

Si, pour des raisons de convenances personnelles, le salarié sollicite une autre organisation (dimanche/mercredi par exemple), la planification des week-ends de repos peut être adaptée en fonction de la demande du collaborateur et des impératifs d'activité.

1.2. Journées Equilibre

Tenant compte des demandes des partenaires sociaux ainsi que des conditions particulières d'exercice des missions auxquelles sont soumis les salariés visés par le présent Chapitre (travail en extérieur, activité particulièrement fluctuante...), il est convenu que le salarié qui dispose d'un compte d'heures suffisant, bénéficie à son initiative de la possibilité de planifier jusqu'à 10 jours ouvrables Equilibre sur la période d'annualisation.

Le caractère suffisant du compteur d'heures s'apprécie, au jour de la demande de planification d'une ou de plusieurs Journées Equilibre, de la manière suivante : dès que le compteur d'heures du salarié concerné atteint une journée selon l'horaire de référence du salarié, il peut planifier une Journée Equilibre.

Ainsi, dans le cadre de cette demande, une fois la ou les Journées Equilibre acquises, elle(s) demeure(nt) garantie(s) au collaborateur quelle que soit l'évolution, par la suite, de son compteur d'heures.

Dans cet objectif, il est convenu que le salarié informe sa hiérarchie au plus tôt de sa volonté de poser une ou plusieurs Journées Equilibre, et au minimum un mois avant la date souhaitée.

En cas d'urgence et sous réserve que l'activité ne soit pas perturbée, le salarié peut solliciter la pose d'une Journée Equilibre dans un délai plus court.

Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois et peuvent être cumulés, la (les) date(s) étant fixée(s) en accord avec la hiérarchie.

Les parties au présent accord soulignent leur attachement à une planification concertée avec le salarié des Journées Equilibre, qui soit à la fois soucieuse de la continuité d'activité et respectueuse des impératifs personnels et privés du salarié.

TITRE 3 : Les salariés bénéficiant d'un forfait horaire appelé « HPP »

Les salariés bénéficiant d'un forfait horaire appelé « HPP » (*Heures Personnelles Permanentes*) au jour de la signature du présent avenant continuent à en bénéficier dans les mêmes conditions qu'antérieurement.

Il est précisé que les salariés bénéficiant d'un forfait horaire « HPP » ou d'un contrat de travail comprenant un forfait heures supplémentaires ont déjà contractualisé le paiement de leurs heures supplémentaires.

En conséquence, les heures supplémentaires réalisées au-delà de leur durée contractuelle de travail sont payées uniquement en fin de période d'annualisation ; les collaborateurs bénéficiant de ces forfaits ne sont donc pas régis par les dispositions des Articles 3 et 4 du Titre suivant.

TITRE 4 : Le paiement des heures supplémentaires

Article 1 : Le paiement des heures supplémentaires en fin de période d'annualisation

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de référence et à la demande expresse de l'employeur.

Au terme des 12 mois, soit au 31 mars de l'année « n », il est examiné si le salarié a, ou non, dépassé le seuil de 1607 heures de travail effectif.

Toute heure de travail effectif accomplie au-delà de 1 607 heures, et non rémunérée en cours de mois en tant qu'heure supplémentaire, est rémunérée, à la clôture de la période

U XB 4
9

U

d'annualisation, avec l'application d'un coefficient de majoration de 25% à compter de la 1^{ère} heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires constatées au terme de la période d'annualisation, sont payées en une fois sur la paie du premier mois où le décompte exact de la période d'annualisation est connu avec certitude, à la date d'établissement des bulletins de paie.

Article 2 : Le contingent annuel d'heures supplémentaires

Conformément à l'article L.3121-30 du Code du travail, les parties au présent avenant décident de fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires – pour le personnel visé au présent chapitre – à 230 heures.

Ce contingent annuel est fixe et s'applique à l'ensemble des salariés du présent Chapitre à compter de la date de signature du présent avenant.

Article 3 : Le principe d'une pluralité des périodes d'activité

Fort du constat d'une saisonnalité de l'activité dite régulière, il est prévu le principe de deux périodes d'activité :

- Une période dite « *haute* » ou « *rouge* », correspondant aux mois de moyenne ou forte activité, où les besoins de ressources humaines sont élevés, soit d'octobre à mars ;
- Une période dite « *basse* » ou « *verte* », correspondant aux mois de faible activité, où les besoins en ressources humaines sont moins importants, soit d'avril à septembre.

Ces deux périodes d'activité ont été définies sur la base de l'examen des volumes d'activité présentés en annexe.

S'il est constaté en cours d'annualisation une modification significative de l'activité, de sorte que la variation d'activité ne correspond pas aux mois projetés, cette programmation peut être redéfinie.

Article 4 : Le paiement des heures supplémentaires en cours de mois

Dans l'objectif de répondre à des demandes récurrentes relatives au paiement des heures supplémentaires en cours de période d'annualisation, il a été décidé d'introduire une évolution majeure au système de modulation du temps de travail en vigueur au sein du Groupe OGF.

Ainsi, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures accomplies :

- En période haute/rouge, et dans la limite d'un plafond de 10 heures supplémentaires par mois, les heures réalisées au-delà de la 41^{ème} heure de travail effectif hebdomadaire ;
- En période basse/verte, et dans la limite d'un plafond de 10 heures supplémentaires par mois, les heures réalisées au-delà de la 38^{ème} heure de travail effectif hebdomadaire ;

Ces heures supplémentaires constatées en cours de mois sont payées au plus tard sur la paie du mois suivant, avec application d'un coefficient de majoration.

u
10
TT
u

> 38 h/semaine – limite de 10 h/mois

Avril > Mai > Juin > Juillet > Aout > Sept > Oct. > Nov. > Déc. > Janv. > Février > Mars

> 41 h/semaine – limite de 10 h/mois

* L'appréciation du seuil de déclenchement des heures supplémentaires se fait chaque dimanche. Ainsi, par exemple, la semaine du lundi 26 septembre 2022 au dimanche 2 octobre 2022 est une semaine « rouge ».

U x2
11 JT
U

CHAPITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYES (NIVEAU I, II, ET III) A TEMPS COMPLET DU RESEAU ET DU SIEGE ET AUX TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE (NIVEAU IV) DU RESEAU A TEMPS COMPLET

Les catégories entrant dans le champ d'application du présent chapitre sont les salariés à temps complet du Réseau et du siège de la catégorie Employés de Niveau I, II et III ainsi que les salariés à temps complet du Réseau de la catégorie Techniciens Agents de Maîtrise de Niveau IV, en CDI, en CDD et les intérimaires dont la durée du travail est supérieure à 4 semaines.

Relèvent ainsi du présent Chapitre tous les collaborateurs dont l'emploi relève, dans le cadre de nos accords de classification, de la catégorie Employés (du Réseau et du Siège) et Techniciens et Agents de Maîtrise (du Réseau).

Il est toutefois précisé :

- que seules les dispositions des TITRE 1, TITRE 4 article 1 et TITRE 5 s'appliquent aux salariés du Siège ;
- que les collaborateurs Chefs d'Equipe Pompes Funèbres et Marbrerie, et Chefs de Chantier rattachés au Réseau ainsi que les collaborateurs Chefs d'Agence ne sont pas concernés par le présent Chapitre.

TITRE 1 : Le cadre de l'annualisation

Article 1 : La durée annuelle de référence

La durée annuelle de référence est de 1 607 heures. Cette durée annuelle inclut 7 heures au titre de la journée travaillée de solidarité instaurée par la loi du 30 juin 2004.

Il est rappelé que dans le cadre de l'annualisation, la rémunération brute fixe mensuelle est lissée sur la base d'un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures.

La période d'annualisation s'apprécie sur 12 mois, du 1^{er} avril de l'année « n » au 31 mars de l'année « n+1 ».

Il est précisé que si, en fin de période d'annualisation, la durée annuelle de travail effectuée par le salarié est inférieure à 1 607 heures, aucune déduction de salaire ne peut être opérée en fin de période.

Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence sont précisées en annexe.

Article 2 : Les amplitudes de travail

1.1. La durée quotidienne de travail

u XB
12 →
u

Les parties entendent se référer aux dispositions du Code du travail pour l'appréciation des durées maximales quotidiennes de travail. En conséquence, la durée quotidienne du travail est de 10 heures maximum.

Les salariés travaillant le matin et l'après-midi d'un même jour disposent, pour le déjeuner, d'une pause dont la durée minimale est fixée à 1 heure. Par ailleurs, lorsqu'un salarié est planifié sur une journée, la durée journalière de travail est au moins de 3 heures; cette disposition s'entend hors situations d'astreintes.

1.2. La durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail de référence est de 35 heures par semaine en moyenne.

Les parties entendent se référer aux dispositions du Code du travail pour l'appréciation des durées maximales hebdomadaire de travail.

Il est acté que la limite hebdomadaire de 48 heures prévue par le Code du travail doit garder un caractère exceptionnel, et que les partenaires sociaux sont vigilants quant à l'application du caractère exceptionnel du recours à cette limite.

Par ailleurs, les parties conviennent de ne pas prévoir de seuil minimal de planification sur la semaine.

De plus, les parties conviennent que le repos hebdomadaire est au moins de 35 heures sans interruption.

Enfin, il est rappelé que les Conseillers Funéraires, régis par le présent Chapitre, ne doivent pas être planifiés sur des activités de portage (Port de cercueil lors d'une cérémonie par exemple).

1.3. Les temps de pause et les temps de trajet

Les temps de pause et de trajet (domicile-lieu de travail) sont exclus du temps de travail effectif, ainsi que les temps d'habillage et de déshabillage.

TITRE 2 : Le pilotage de l'annualisation du temps de travail

Article 1 : Organisation du travail

Un calendrier prévisionnel trimestriel des journées travaillées, des journées de repos, et des astreintes est remis au salarié au moins 15 jours avant le début du trimestre. Il est convenu que ce planning prévisionnel fait l'objet d'une concertation préalable avec les collaborateurs de l'équipe, le choix définitif étant arrêté par les managers.

A titre d'exemple, avant le 15 mars, le calendrier prévisionnel des journées travaillées, des journées de repos, et des périodes d'astreintes des mois d'avril, mai et juin est transmis au salarié.

Ce calendrier des journées travaillées et non travaillées peut être confirmé ou adapté mensuellement.

u
XB

13 TT

u

Enfin, au début de la période d'annualisation, il est communiqué aux collaborateurs le planning des agences ouvertes les jours fériés sur l'ensemble de l'exercice social. L'objectif de cette communication est de permettre au collaborateur d'avoir de la visibilité sur les jours fériés potentiellement travaillés. Par suite, et dans le cadre de la transmission du planning prévisionnel, il est précisé au collaborateur s'il travaillera ou non les jours fériés concernés.

Pour la première année d'application du présent accord, ces calendriers trimestriels sont tenus à la disposition des Organisations Syndicales Signataires.

Les horaires peuvent varier sous réserve d'un délai de prévenance individuel des salariés concernés fixé à 5 jours.

Toutefois, en cas d'urgence et pour faire face à des circonstances imprévues (liées par exemple à des absences de collaborateurs), le délai de prévenance des jours travaillés et des horaires peut être réduit à 16 heures. Les parties conviennent que le recours à ce délai de prévenance minimum doit conserver un caractère exceptionnel et qu'en conséquence, il ne peut y être fait usage plus de 3 fois par mois.

Il est précisé qu'en cas d'urgence ou d'absence d'un collaborateur nécessitant un remplacement, sont prioritairement sollicités les salariés volontaires tout en veillant à maintenir un principe d'équité.

Afin de contribuer à un meilleur équilibre vie personnelle /vie professionnelle des collaborateurs, il est privilégié, dans la mesure du possible, une planification hebdomadaire de 5 jours travaillés par semaine.

Article 2 : Jours de repos

1.1. Les 23 week-ends

Le personnel visé au présent Chapitre bénéficie, pour chaque période d'annualisation, d'au moins 23 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives.

Les jours concernés sont les suivants :

- Les 23 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives doivent comprendre, à minima, le dimanche. Est ainsi considéré comme l'un des 23 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives un repos comprenant : le samedi complet et le dimanche complet, ou le samedi après-midi, le dimanche complet et le lundi matin, ou encore le dimanche complet et le lundi complet.
- Parmi les 23 repos hebdomadaires, au moins 12 comprennent le samedi complet et le dimanche complet.

Parmi ces 12 week-ends comprenant le samedi complet et le dimanche complet, 10 week-ends sont garantis aux collaborateurs, c'est-à-dire, qu'une fois planifiés il ne sera pas possible de modifier unilatéralement leur planification. La planification de ces 10 week-ends est communiquée au salarié au moins 2 mois à l'avance.

u
XB 14 JT
u

Si pour des raisons de convenances personnelles, le salarié sollicite une autre organisation (dimanche/mercredi par exemple), la planification des week-ends de repos peut être adaptée en fonction de la demande du collaborateur et des impératifs d'activité.

1.2. Journées Equilibre

Il est convenu que le salarié qui dispose d'un compteur d'heures suffisant, bénéficie à son initiative de la possibilité de planifier jusqu'à 6 jours ouvrables Equilibre sur la période d'annualisation.

Le caractère suffisant du compteur d'heures s'apprécie, au jour de la demande de planification d'une ou de plusieurs Journées Equilibre, de la manière suivante : dès que le compteur d'heures du salarié concerné atteint une journée selon l'horaire de référence du salarié, il peut planifier une Journée Equilibre.

Ainsi, dans le cadre de cette demande, une fois la ou les Journées Equilibre acquises, elle(s) demeure(nt) garantie(s) au collaborateur quelle que soit l'évolution, par la suite, de son compteur d'heures.

Dans cet objectif, il est convenu que le salarié informe sa hiérarchie au plus tôt de sa volonté de poser une ou plusieurs Journées Equilibre, et au minimum un mois avant la date souhaitée.

En cas d'urgence et sous réserve que l'activité ne soit pas perturbée, le salarié peut solliciter la pose d'une Journée Equilibre dans un délai plus court.

Ces jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois et peuvent être cumulés, la (les) date(s) étant fixée(s) en accord avec la hiérarchie.

Les parties au présent accord soulignent leur attachement à une planification concertée avec le salarié des Journées Equilibre, qui soit à la fois soucieuse de la continuité d'activité et respectueuse des impératifs personnels et privés du salarié.

TITRE 3 : Les salariés bénéficiant d'un forfait horaire appelé « HPP »

Les salariés bénéficiant d'un forfait horaire appelé « HPP » (*Heures Personnelles Permanentes*) au jour de la signature du présent avenant continuent à en bénéficier dans les mêmes conditions qu'antérieurement.

Il est précisé que les salariés bénéficiant d'un forfait horaire « HPP » ont déjà contractualisé le paiement de leurs heures supplémentaires.

En conséquence, les heures supplémentaires réalisées au-delà de leur durée contractuelle de travail sont payées uniquement en fin de période d'annualisation ; les collaborateurs bénéficiant de ces forfaits ne sont donc pas régis par les dispositions de l'Article 2 du Titre suivant.

u
XB
15 TT
u

TITRE 4 : Le paiement des heures supplémentaires

Article 1 : Le paiement des heures supplémentaires en fin de période d'annualisation

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de référence et à la demande expresse de l'employeur.

Au terme des 12 mois, soit au 31 mars de l'année « n », il est examiné si le salarié a, ou non, dépassé le seuil de 1607 heures de travail effectif.

Toute heure de travail effectif accomplie au-delà de 1 607 heures, et non rémunérée en cours de mois en tant qu'heure supplémentaire pour les collaborateurs concernés, est rémunérée avec l'application d'un coefficient de majoration, à la clôture de la période d'annualisation, de 25% à compter de la 1ère heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires constatées au terme de la période d'annualisation, sont payées en une fois sur la paie du premier mois où le décompte exact de la période d'annualisation est connu avec certitude, à la date d'établissement des bulletins de paie.

Article 2 : Le paiement des heures supplémentaires en cours de période d'annualisation

Pour les collaborateurs relevant des catégories ETAM du Réseau, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la 41^{ème} heure de travail effectif hebdomadaire, dans la limite d'un plafond de 10 heures supplémentaires par mois.

Ces heures supplémentaires constatées en cours de mois sont payées au plus tard sur la paie du mois suivant, avec application d'un coefficient de majoration.

TITRE 5 : Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Il est rappelé que le droit à la déconnexion renvoie au droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail et des périodes d'astreintes.

Les outils numériques professionnels font référence aux outils matériels (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires...) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet...) permettant d'être joignable à distance dans le cadre de l'exercice du travail.

Le temps de travail correspond aux horaires de travail durant lesquels le salarié est à la disposition de son employeur, comprenant les heures normales de travail ainsi que les temps d'intervention durant les astreintes.

CHAPITRE III : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIES NON CADRES A TEMPS PARTIEL ET INTERMITTENTS

Les catégories entrant dans le champ d'application du présent chapitre sont les salariés non-cadres du Réseau et du Siège dont le temps de travail est décompté en heures et qui ont une durée de travail inférieure à 35 heures hebdomadaires.

Les parties souhaitent rappeler par la présente que le temps partiel et l'intermittence ne sont pas les modes d'organisation du temps de travail privilégiés par l'Entreprise. Le recours à ce type de contrat résulte soit de la volonté individuelle des collaborateurs concernés soit d'un besoin spécifique dans le cadre de l'organisation de l'activité.

TITRE 1 : Dispositions applicables au temps partiel

Les salariés concernés par le présent Chapitre se verront appliquer les dispositions légales et conventionnelles en matière de temps partiel.

Les parties conviennent par ailleurs que toute référence à l'année civile qui pourrait exister pour les salariés à temps partiel est remplacée par l'exercice social 1^{er} avril – 31 mars.

TITRE 2 : Dispositions applicables aux salariés intermittents

Les salariés intervenant ponctuellement au sein de l'entreprise et bénéficiant dans ce cadre de contrats de travail intermittents se voient appliquer les dispositions conventionnelles relatives au travail intermittent, et notamment l'article 10 de l'accord de Branche du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures.

Ils conservent à ce titre une durée de travail annualisée.

Les parties conviennent par ailleurs que toute référence à l'année civile qui pourrait exister pour les salariés intermittents est remplacée par une référence à l'exercice social allant du 1^{er} avril de l'année « n » au 31 mars de l'année « n+1 ».

u
XB
17 TT
u

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX CHEFS D'AGENCE

Afin de tenir compte de la spécificité organisationnelle de la fonction de Chef d'Agence, le décompte actuel de leur temps de travail est maintenu, à l'exception de la période d'annualisation, laquelle s'apprécie désormais sur 12 mois, du 1^{er} avril de l'année « n » au 31 mars de l'année « n+1 ».

Il est rappelé que leur horaire effectif est de 37,75 heures par semaine.

Dans ce cadre, leur rémunération est forfaitaire et inclut le paiement des heures supplémentaires dans la durée de travail prévue à leurs contrats de travail.

TITRE 1 : Le cadre de l'annualisation

Article 1 : La durée annuelle de référence

La durée annuelle de référence inclut 7 heures au titre de la journée travaillée de solidarité instaurée par la loi du 30 juin 2004.

Il est rappelé que dans le cadre de l'annualisation, la rémunération brute fixe mensuelle est lissée sur la base d'un horaire moyen hebdomadaire de 37,75 heures.

La période d'annualisation s'apprécie sur 12 mois, du 1^{er} avril de l'année « n » au 31 mars de l'année « n+1 ».

Il est précisé que si, en fin de période d'annualisation, la durée annuelle de travail effectuée par le salarié est inférieure à la durée contractuelle annuelle prévue, aucune déduction de salaire ne peut être opérée en fin de période.

Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence sont précisées en annexe.

Article 2 : Les amplitudes de travail

1.1. La durée quotidienne de travail

Les parties entendent se référer aux dispositions du Code du travail pour l'appréciation des durées maximales quotidiennes de travail. En conséquence, la durée quotidienne de travail est de 10 heures maximum.

Les salariés travaillant le matin et l'après-midi d'un même jour disposent, pour le déjeuner, d'une pause dont la durée minimale est fixée à 1 heure. Par ailleurs, lorsqu'un salarié est planifié sur une journée, la durée journalière de travail est au moins de 3 heures; cette disposition s'entend hors situations d'astreintes.

1.2. La durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail de référence est de 37,75 heures par semaine en moyenne.

Les parties entendent se référer aux dispositions du Code du travail pour l'appréciation des durées maximales hebdomadaires de travail.

Il est acté que la limite hebdomadaire de 48 heures prévue par le Code du travail doit garder un caractère exceptionnel, et que les partenaires sociaux seront vigilants quant à l'application du caractère exceptionnel du recours à cette limite.

Par ailleurs, les parties conviennent de ne pas prévoir de seuil minimal de planification sur la semaine.

De plus, les parties conviennent que le repos hebdomadaire est au moins de 35 heures sans interruption.

Enfin, il est rappelé que les salariés visés au présent Chapitre ne doivent pas être planifiés sur des activités de portage (Port de cercueil lors d'une cérémonie par exemple).

1.3. Les temps de pause et les temps de trajet

Les temps de pause et de trajet (domicile-lieu de travail) sont exclus du temps de travail effectif, ainsi que les temps d'habillage et de déshabillage.

TITRE 2 : Le pilotage de l'annualisation du temps de travail

Article 1 : Organisation du travail

Un calendrier prévisionnel trimestriel des journées travaillées, des journées de repos, et des astreintes est remis au salarié au moins 15 jours avant le début du trimestre. Il est convenu que ce planning prévisionnel fait l'objet d'une concertation préalable avec les collaborateurs de l'équipe, le choix définitif étant arrêté par les managers.

Ainsi, à titre d'exemple, avant le 15 mars, le calendrier prévisionnel des journées travaillées, des journées de repos, et des périodes d'astreintes des mois d'avril, mai et juin est transmis au salarié.

Ce calendrier des journées travaillées et non travaillées peut être confirmé ou adapté mensuellement.

Enfin, au début de la période d'annualisation, il est communiqué aux collaborateurs le planning des agences ouvertes les jours fériés sur l'ensemble de l'exercice social. L'objectif de cette communication est de permettre au collaborateur d'avoir de la visibilité sur les jours fériés potentiellement travaillés. Par suite, et dans le cadre de la transmission du planning prévisionnel, il est précisé au collaborateur s'il travaillera ou non les jours fériés concernés.

Pour la première année d'application du présent accord, ces calendriers trimestriels sont tenus à la disposition des Organisations Syndicales Signataires.

U
19
XB
TT
u

Les horaires peuvent varier sous réserve d'un délai de prévenance individuel des salariés concernés fixé à 5 jours.

Toutefois, en cas d'urgence et pour faire face à des circonstances imprévues (liées par exemple à des absences de collaborateurs), le délai de prévenance des jours travaillés et des horaires peut être réduit à 16 heures. Les parties conviennent que le recours à ce délai de prévenance minimum doit conserver un caractère exceptionnel et qu'en conséquence, il ne peut y être fait usage plus de 3 fois par mois.

Il est précisé qu'en cas d'urgence ou d'absence d'un collaborateur nécessitant un remplacement, sont prioritairement sollicités les salariés volontaires tout en veillant à maintenir un principe d'équité.

Afin de contribuer à un meilleur équilibre vie personnelle /vie professionnelle des collaborateurs, il est privilégié, dans la mesure du possible, une planification hebdomadaire de 5 jours travaillés par semaine.

Article 2 : Jours de repos

1.1. Les 23 week-ends

Le personnel visé au présent Chapitre bénéficie, pour chaque période d'annualisation, d'au moins 23 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives.

Les jours concernés sont les suivants :

- Les 23 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives doivent comprendre, à minima, le dimanche. Est ainsi considéré comme l'un des 23 repos hebdomadaires de 48 heures consécutives un repos comprenant : le samedi complet et le dimanche complet, ou le samedi après-midi, le dimanche complet et le lundi matin, ou encore le dimanche complet et le lundi complet.
- Parmi les 23 repos hebdomadaires, au moins 12 comprennent le samedi complet et le dimanche complet.
- Parmi ces 12 week-ends comprenant le samedi complet et le dimanche complet, 10 week-ends sont garantis aux collaborateurs, c'est-à-dire, qu'une fois planifiés il ne sera pas possible de modifier unilatéralement leur planification. La planification de ces 10 week-ends est communiquée au salarié au moins 2 mois à l'avance.

Si pour des raisons de convenances personnelles, le salarié sollicite une autre organisation (dimanche/mercredi par exemple), la planification des week-ends de repos peut être adaptée en fonction de la demande du collaborateur et des impératifs d'activité.

1.2. Jours Spéciaux Cadres

Les Chefs d'Agence bénéficient d'un congé spécial annuel de 10 jours ouvrables appelés « Jours Spéciaux Cadres ».

U XB AT
20
U

Ces congés « Jours Spéciaux Cadres » s'acquièrent par période d'annualisation, au prorata temporis en cas de période incomplète.

Le salarié bénéficie de « Jours Spéciaux Cadres » au cours de l'année suivant la période d'acquisition, les dates étant fixées en accord avec le responsable hiérarchique.

Article 3 : Le paiement des heures supplémentaires

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de référence et à la demande expresse de l'employeur.

Au terme des 12 mois, soit au 31 mars de l'année « n », il est examiné si le salarié a, ou non, dépassé le seuil de la durée annuelle de référence.

Toute heure de travail effectif accomplie au-delà de la durée annuelle de référence est rémunérée avec l'application d'un coefficient de majoration, à la clôture de la période d'annualisation, de 25% à compter de la 1^{ère} heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires constatées au terme de la période d'annualisation, sont payées en une fois sur la paie du premier mois où le décompte exact de la période d'annualisation est connu avec certitude, à la date d'établissement des bulletins de paie.

Article 4 : Capitalisation

A compter du 1^{er} avril 2022, il n'est plus possible de capitaliser des congés « Spécial Cadre » sur le Compte Epargne Temps, qui ne peut plus être alimenté.

En revanche, les parties conviennent de prévoir pour les Chefs d'Agence la possibilité de placer sur le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire des congés « Jours Spéciaux Cadres » selon les modalités définies en annexe.

TITRE 3 : Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Il est rappelé que le droit à la déconnexion renvoie au droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail et des périodes d'astreintes.

Les outils numériques professionnels font référence aux outils matériels (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires...) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet...) permettant d'être joignable à distance dans le cadre de l'exercice du travail.

Le temps de travail correspond aux horaires de travail durant lesquels le salarié est à la disposition de son employeur, comprenant les heures normales de travail ainsi que les temps d'intervention durant les astreintes.

U
XB
21
U

CHAPITRE V : FORFAIT JOURS

Compte tenu de l'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, et de leur niveau de rémunération, il est prévu que le temps de travail de l'ensemble des collaborateurs ci-après soit décompté en jours, soit :

- Les Cadres rattachés au Réseau, aux Usines, et au Siège Social, hormis les Chefs d'Agence dont le temps de travail reste décompté en heures comme prévu au Chapitre IV ;
- Les TAM de Niveau IV rattachés au Siège Social.

TITRE 1 : Modalités d'aménagement du temps de travail

Il est considéré qu'en raison de l'autonomie dont disposent les salariés visés au présent chapitre dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, leur temps de travail est décompté uniquement en jours.

Les dispositions transitoires relatives aux Cadres de niveau V dont le temps de travail est, au jour de la signature du présent avenant, décompté en heures, sont définies en Annexe 9.

Article 1 : Durée annuelle du travail

La durée annuelle du travail des salariés visés au présent chapitre est de 216 jours.

Afin d'harmoniser les différentes périodes de référence, il est convenu d'aligner l'année de référence sur la période de l'exercice social.

Cette harmonisation a pour objectif de faciliter la gestion opérationnelle des temps de travail.

Ainsi, l'année de référence correspond à l'exercice social, soit du 1^{er} avril de l'année « n » au 31 mars de l'année « n +1 ».

Ce forfait jours de 216 jours inclut la journée travaillée de solidarité instaurée par la loi du 30 juin 2004.

En cas d'embauche d'un salarié en cours d'année, le nombre de jours de forfait à travailler au cours de l'année incomplète est calculé comme suit : il convient de calculer le nombre de jours à travailler de la date d'embauche du salarié jusqu'à la date de fin de l'exercice social concerné.

Le résultat ainsi obtenu doit être diminué du nombre de jours fériés tombant un jour habituellement travaillé à échoir avant la fin de l'exercice social.

Enfin, l'autonomie dont disposent les collaborateurs visés au présent Chapitre dans l'organisation de leur emploi du temps doit permettre une continuité d'activité. En conséquence, les cadres en forfait jours disposant d'un statut de manager devront s'assurer de la mise en place d'une organisation du travail permettant une présence managériale continue auprès des collaborateurs.

Il revient aux managers des Secteurs Opérationnels de prévoir cette présence managériale de manière concertée.

u XB TT
22
u

Article 2 : Jours Autonomie

Il est décidé de substituer l'appellation « Jours Autonomie » à l'appellation de « Jours Spécial Cadre », dans un but d'harmonisation.

Ainsi, les collaborateurs visés au présent Chapitre bénéficient de 12 « Jours Autonomie », incluant la journée de solidarité, sur l'exercice social. Ils sont fixés sous forme de journée ou de demi-journées, dans le cadre d'une planification annuelle.

La planification des « Jours Autonomie » intervient dans la mesure du possible d'un commun accord entre le salarié et la hiérarchie. En cas de désaccord, la moitié des « Jours Autonomie » est fixée au choix du salarié, l'autre moitié l'étant par la hiérarchie.

Toutefois, la libre planification des « Jours Autonomie » par le salarié ne doit pas avoir pour conséquence d'entraîner une désorganisation du service.

Ces « Jours Autonomie » peuvent être pris isolément, accolés aux congés payés, et entre eux.

Ils ont vocation à être pris au cours de la période d'annualisation au titre de laquelle ils sont attribués. A défaut, ils sont perdus.

Il est rappelé que ces « Jours Autonomie » ne s'imputent pas sur le forfait de 216 jours travaillés, c'est-à-dire qu'ils ne viennent pas en déduction de ce nombre de jours à travailler.

Article 3 : Suivi de l'organisation du travail et décompte des jours et demi-journées travaillées

La charge de travail des salariés visés au présent Chapitre doit être compatible avec leur temps de travail.

Compte tenu du niveau de responsabilité dont disposent les salariés visés au présent Chapitre, le décompte des journées ou demi-journées travaillées est effectué mensuellement par le salarié, sur la base de l'auto déclaration.

Ce récapitulatif est consultable à tout moment par le collaborateur via les systèmes d'information RH.

Compte tenu de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, les collaborateurs visés au présent Chapitre doivent impérativement veiller au respect des dispositions du Code du travail relatives au repos minimal journalier et hebdomadaire ainsi qu'aux durées maximales de travail.

Par ailleurs, en raison de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Afin de permettre d'évaluer la charge de travail du salarié en forfait jours et d'en faire un suivi régulier les modalités suivantes sont mises en place :

U
23
XB AT
u

- Pour permettre un échange régulier sur la charge de travail, l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, la rémunération et l'organisation du travail, les salariés en forfait jours bénéficient d'entretiens périodiques tous les ans.
- En dehors de cet entretien, si le salarié constate que sa charge de travail est inadaptée à son forfait, qu'il rencontre des difficultés d'organisation ou d'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, il peut demander à être reçu par son supérieur hiérarchique en vue de prendre les mesures permettant de remédier à cette situation.

Article 4 : Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Il est rappelé que le droit à la déconnexion renvoie au droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail et des périodes d'astreintes.

Les outils numériques professionnels font référence aux outils matériels (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires...) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet...) permettant d'être joignable à distance dans le cadre de l'exercice du travail.

Le temps de travail correspond aux horaires de travail durant lesquels le salarié est à la disposition de son employeur, comprenant les heures normales de travail ainsi que les temps d'intervention durant les astreintes.

Le Groupe OGF est conscient que les salariés les plus susceptibles d'être concernés par le droit à la déconnexion sont les collaborateurs en forfait jours.

Ainsi, la trame de support de préparation de l'entretien professionnel pour les collaborateurs en forfait jours prévoit une référence au droit à la déconnexion.

Par ailleurs, l'exercice du droit à la déconnexion est systématiquement abordé dans les entretiens annuels dont bénéficient les collaborateurs en forfaits jours.

Article 5 : Capitalisation

A compter du 1^{er} avril 2022, il n'est plus possible de capitaliser des congés « Spécial Cadre » sur le Compte Epargne Temps, qui ne peut plus être alimenté.

En revanche, les parties conviennent de prévoir, pour tous les collaborateurs Cadres du Groupe OGF ayant une ancienneté minimale d'un an appréciée au 1^{er} avril de chaque année, la possibilité de placer sur le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire des congés « Jours Autonomie » selon les modalités définies en annexe.

U
XB
24
π
u

TITRE 2 : Le forfait jours réduit

Des forfaits annuels en jours « réduits » peuvent également être conclus avec des salariés en deçà de 216 jours par an (journée de solidarité incluse).

Dans ce cas, la rémunération forfaitaire du salarié est fixée proportionnellement au nombre de jours de travail fixés par les parties dans le cadre de la convention individuelle de forfait.

Sans que cela ne remette en cause l'autonomie et l'indépendance dont dispose le salarié dans l'organisation de son temps de travail, et afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et la continuité de service, les parties peuvent, en cas de forfait en jours réduits, convenir de fixer un nombre précis de jours qui ne sont pas travaillés par semaine.

Compte tenu de cette durée du travail réduite, les dispositions relatives aux Jours Autonomie ne peuvent pas être appliquées aux salariés en forfait jours réduit.

u x13 TT
25
u

CHAPITRE VI : DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL NON CADRE DES USINES

Les catégories entrant dans le champ d'application du présent Chapitre sont les salariés des Usines de la catégorie Ouvriers, Employés et Techniciens Agents de Maîtrise en CDI, CDD ou intérimaires.

TITRE 1 : Durée du travail

Article 1 : Décompte de la durée du travail

Il est acté de la fin du décompte du temps de travail sous forme d'annualisation pour les collaborateurs visés au présent Chapitre.

Ainsi, conformément aux dispositions prévues par le Code du travail, la durée hebdomadaire du travail collectivement applicable au sein des Usines est de 35 heures de travail effectif pour les collaborateurs non Cadres.

Cette durée du travail est appréciée de façon hebdomadaire.

Article 2 : Amplitudes de travail

Les parties entendent se référer aux dispositions du Code du travail pour l'appréciation des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Article 3 : Temps de pause et temps de trajet

Les temps de pause et de trajet (domicile-lieu de travail) sont exclus du temps de travail effectif, ainsi que les temps d'habillage et de déshabillage.

TITRE 2 : Heures supplémentaires

Les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire, à savoir 35 heures, constituent des heures supplémentaires ouvrant droit à des majorations salariales.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire ouvrent droit à une majoration de 25%.

Ainsi, les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

Ces heures supplémentaires sont payées au plus tard sur la paie du mois suivant.

TITRE 3 : Récupération des heures perdues

Il est décidé de faire application des dispositions du Code du travail prévoyant la possibilité de prévoir une récupération des heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries, de cas de force majeure ou d'inventaires.

A titre d'exemple, sont notamment visées les pannes de machines, les accidents survenus au matériel, les pénuries de matières premières, de moyens de transports, les éventuels sinistres, etc...

Par ailleurs, sont également visées les hypothèses de chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Ces différents événements peuvent entraîner des heures de travail perdues pour les salariés non Cadres des Usines.

Les heures perdues dans les hypothèses visées ci-dessus peuvent être récupérées conformément aux dispositions des articles R. 3121-34 et R. 3121-35 du Code du travail.

Article 1 : Récupération des heures perdues

Les heures perdues dans les hypothèses visées ci-dessus peuvent être récupérées en cas d'interruption de travail collective. La récupération ne concerne que les heures perdues en-dessous de la durée légale de travail, soit les heures perdues en dessous de 35 heures par semaine.

La récupération des heures de travail perdues est décidée par l'employeur. Les salariés ne peuvent exiger qu'il la mette en œuvre.

En revanche, la décision de l'employeur de récupérer les heures de travail perdues s'impose aux salariés.

Article 2 : Modalités de récupération des heures perdues

Les heures de récupération ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année.

Les heures de travail perdues ne peuvent être récupérées que dans les 12 mois précédents ou suivants leur perte.

Elles sont mises en place conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 3 : Conditions et délais de prévenance de la récupération des heures perdues

Dans le cadre de la récupération des heures, les salariés sont informés de tout changement dans la répartition de leur durée de travail dans un délai de 7 jours ouvrés au minimum précédant la mise en œuvre du changement.

W XB TT
27
W

Article 4 : Rémunération des heures de récupération

Les heures de récupération sont des heures normales de travail dont l'exécution a été différée.

Les heures perdues effectuées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne font donc pas l'objet d'une rémunération majorée.

u
XB 
28
u

CHAPITRE VII : COMMISSION DE SUIVI

Les parties au présent accord, dans un souci de transparence, décident de mettre en place une Commission de suivi de l'Accord de Groupe à durée indéterminée relatif à l'aménagement du temps de travail.

Les négociations ayant abouti après le début de la nouvelle période d'annualisation, certaines dispositions de l'accord seront mises en place progressivement, compte tenu notamment des délais pour faire évoluer les Systèmes d'Information. Cette commission a pour mission d'assurer le suivi des mesures mises en place au cours de l'exercice 2022/2023 et leurs déclinaisons aux seins des Secteurs Opérationnels ainsi que du Siège Social et des Usines.

Ainsi, elle aura notamment pour rôle de :

- Suivre la mise à disposition des plannings ;
- Partager les règles de gestion ;
- Suivre la réalisation des heures supplémentaires (typologie métier / récurrence collective et individuelle...) ;
- Permettre un partage d'expérience ;
- Suivre la mise en œuvre des mesures transitoires.

Cette commission est composée de :

- 2 représentants de la Direction des Ressources Humaines du Groupe;
- 2 représentants de chacune des Organisations Syndicales Représentatives signataires.

La Commission se réunira 1 fois par mois sur convocation par mail de la Direction des Ressources Humaines du Groupe soit au sein du Siège Social, soit par audio ou visio-conférence.

Cette commission se réunira à compter du mois de juin 2022 pour une durée de 12 mois, soit jusqu'au mois de juin 2023.

U
XB
29
U

CHAPITRE VIII : DUREE DE L'ACCORD ET MODALITES D'APPLICATION

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il se substitue intégralement aux dispositions de l'accord sur la réduction et la modulation du temps de travail au sein d'OGF du 15 juin 1999 ainsi que de l'accord d'aménagement du temps de travail au sein de la branche « Industrie » de la Société OGF en date du 2 juin 2008, et que de leurs avenants, qu'il modifie, et entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 2022.

Le cas échéant, il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions légalement prévues.

CHAPITRE IX : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE

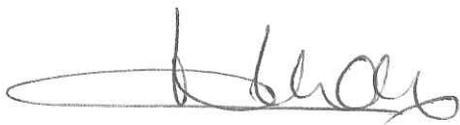
Le présent accord fait l'objet d'un dépôt sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail et est déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

U
XB TT
30
U

Fait à Paris, le 16 mai 2022, en 8 exemplaires.

Pour la Direction

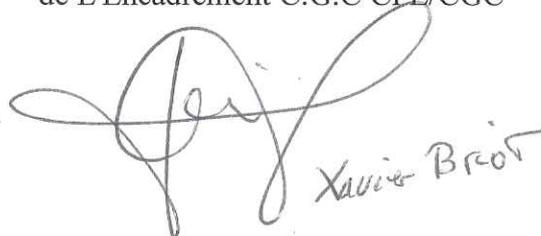


Pour la Fédération INTERCO

CFDT



Pour la Confédération Française
de L'Encadrement C.G.C CFE/CGC



Pour le Syndicat National de

Thanatologie

CGT

Pour Force Ouvrière –

Syndicats des services publics
de Santé et des Services Funéraires

FO

Pour le SECI-UNSA



ANNEXES

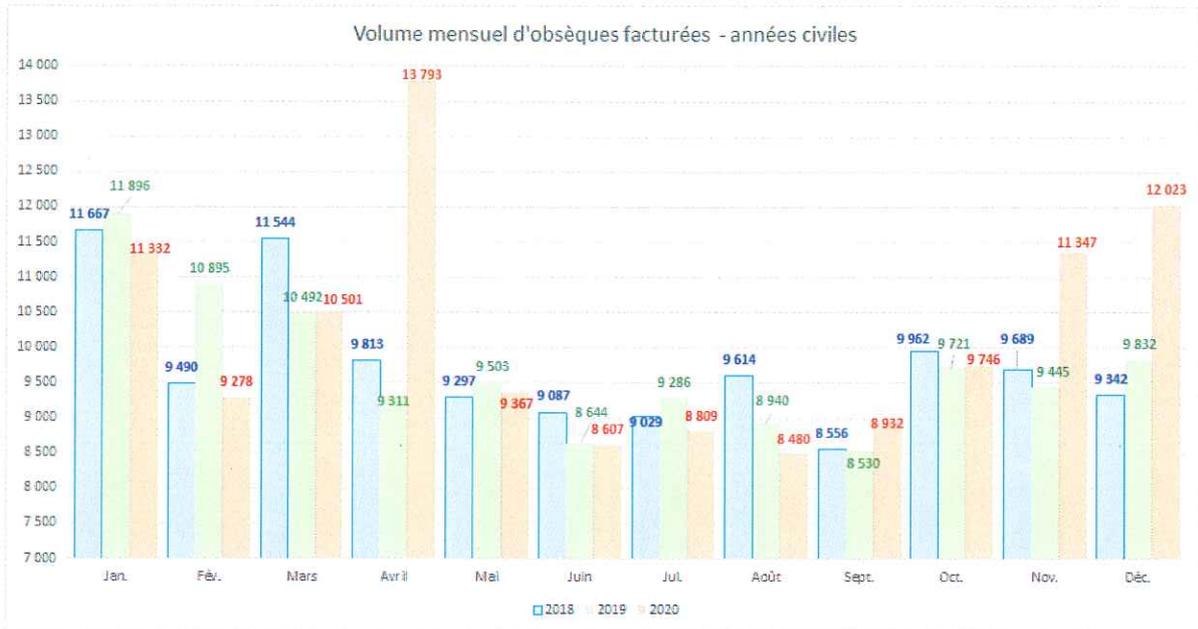
ANNEXE 1 : La liste des Sociétés concernées par l'accord

OGF SA
GROUPEMENT FUNERAIRE FRANCILIEN (G2F)
CREMATORIUMS AGGLOMERATION NANTAISE
COMPLEXE FUNERAIRE DU HAVRE
CREMATORIUM CLERMONT METROPOLE
CREMATORIUM DE VALENCIENNES METROPOLE
CREMATORIUM DU MANS
SOCIETE DE GESTION DU CREMATORIUM DE LAVAL AGGLOMERATION
SOCIETE D'EXPLOITATION CREMATORIUM ST GEORGES DE DIDONNE
SOCIETE DU CREMATORIUM DU LAURAGAIS - SC
SOCIETE DES COMPLEXES FUNERAIRES METROPOLE
SOCIETE DU CREMATORIUM DU GRAND NANCY
SOCIETE DU CREMATORIUM DU GRAND CALAIS
SOCIETE DU CREMATORIUM DU VAL D'AMBOISE
ODYSSIS CREMATORIUM DE DIJON METROPOLE
SOCIETE DU CREMATORIUM DE GIEN
SOCIETE DU CREMATORIUM DE PAU
SOCIETE DU CREMATORIUM D'ALLAIRE
SOCIETE DU CREMATORIUM DE NOGENT
SOCIETE DU CREMATORIUM DE BAILLEUL
SOCIETE DU CREMATORIUM MINIHY-TREGUIER

u x3

u

ANNEXE 2 : Volume mensuel d'obsèques facturées



U XB
 T a

ANNEXE 3 : La période transitoire concernant les heures réalisées du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022

La présente annexe concerne les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, à savoir les Ouvriers (niveau I, II et III) à temps complet du Réseau et du Siège, les Employés (niveau I, II et III) à temps complet du Réseau et du Siège et les Techniciens Agents de Maitrise (niveau IV) à temps complet du Réseau.

Les soldes d'heures réalisées du 1er janvier 2022 au 31 mars 2022 sont reportés sur la période d'annualisation du 1er avril 2022 au 31 mars 2023.

U XB
T a

ANNEXE 4 : La gestion des départs et arrivées en cours d'année

La présente annexe concerne les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, à savoir les Ouvriers (niveau I, II et III) à temps complet du Réseau et du Siège, les Employés (niveau I, II et III) à temps complet du Réseau et du Siège et les Techniciens Agents de Maîtrise (niveau IV) à temps complet du Réseau.

➤ Salariés n'ayant pas accompli la totalité de la période d'annualisation

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'annualisation pour l'une des raisons suivantes :

- départ ou entrée en cours de période d'annualisation,
- absences indemnisées en tout ou partie quelle qu'en soit la cause,

Sa rémunération ainsi que ses éventuels droits à heures supplémentaires, sont régularisés sur la base de son temps de travail réellement effectué au titre de sa période d'activité.

La détermination des droits du salarié dans le cadre de cette régularisation est effectuée en comparant son nombre réel d'heures de travail effectué au cours de la période annuelle de référence, avec le nombre d'heures que le salarié aurait dû accomplir au titre de ladite période.

Si le nombre réel d'heures de travail effectué au cours de la période annuelle de référence est supérieur au nombre d'heures à accomplir, une régularisation correspondant au paiement des heures travaillées est effectuée.

A l'inverse, si le nombre réel d'heures de travail effectué est inférieur au nombre d'heures de travail à accomplir, une régularisation du trop-perçu est réalisée sur le solde de tout compte, excepté pour les salariés partant à la retraite.

➤ La gestion des périodes non-travaillées

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à rémunération par l'employeur (telles que notamment les congés payés, congés pour évènement familiaux etc.), le salarié perçoit une rémunération calculée sur la base de la rémunération lissée et telle que la loi le prévoit. La période non travaillée est valorisée en nombre d'heures dans le compteur d'heures.

Les périodes non travaillées en raison d'absences et congés non légalement rémunérées par l'employeur font l'objet d'une retenue sur la paie du salarié à hauteur du nombre d'heures d'absence constatée et d'une déduction ou d'une valorisation du compteur d'heures. Ces absences, qui ne constituent pas du temps de travail effectif ne peuvent pas, dès lors, être prises en compte pour la détermination du nombre d'heures supplémentaires.

u XB
to a

ANNEXE 5 : La période transitoire relative à la mise en place, à compter du 1^{er} avril 2022, des Jours Autonomie pour les salariés concernés par le passage en Forfait Jours

1) L'impact relatif au changement de la période d'annualisation du 1^{er} avril de l'année « n » au 31 mars de l'année « n+1 ».

- Pour les salariés rattachés au Siège Social et aux Usines

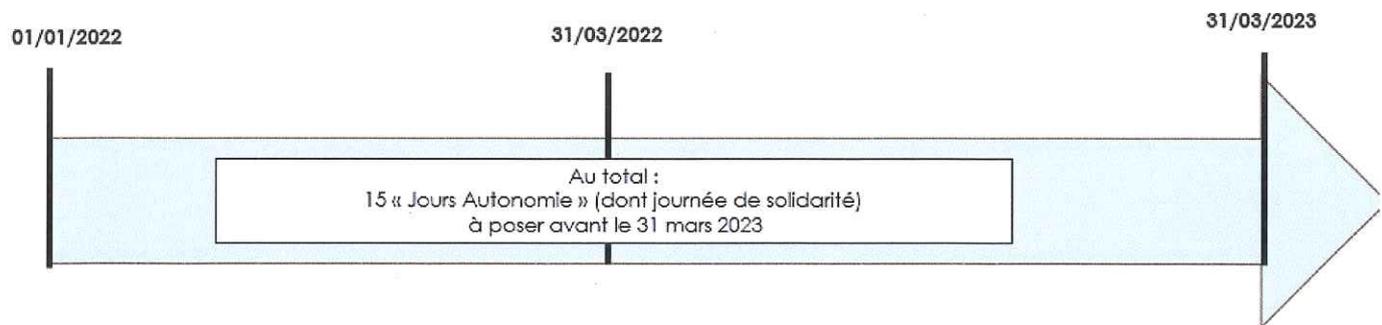
Les cadres de Niveau, V, VI et VII rattachés aux Usines et au Siège Social et les TAM de Niveau IV rattachés au Siège Social ont un temps de travail organisé dans le cadre d'une convention de Forfait Jours et disposent déjà, à la date d'application du présent accord, de « Jours Autonomie ».

A la date d'application du présent accord, ces collaborateurs ont déjà acquis, du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022, 3 « Jours Autonomie » (incluant la journée de solidarité).

La présente annexe a pour objet de définir le traitement de ces 3 jours Autonomie, compte tenu du changement de la période d'annualisation, désormais fixée du 1^{er} avril de l'année « n » au 31 mars de l'année « n+1 ».

A titre transitoire, il est convenu que l'intégralité de ces « Jours Autonomie » doivent être pris avant le 31 mars 2023.

Ainsi, pour la première année d'application du présent accord l'acquisition et la prise des Jours Autonomie est réalisée sur 15 mois.



UXB

TT a

- Pour les Cadres V rattachés à un Secteur Opérationnel dont le temps de travail est décompté en heures (excepté les Chefs d'Agence) et qui auront opté pour le dispositif du forfait jours

Le Chapitre V du présent accord prévoit que le temps de travail de ces collaborateurs est organisé dans le cadre d'une convention de forfait Jours ; ils bénéficient ainsi de « Jours Autonomie ».

Cependant, à la date d'application du présent accord, ces collaborateurs ont déjà acquis, du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022, 2.5 « Jours Spécial Cadre ».

La présente annexe a pour objet de définir le traitement de ces 2.5 « Jours Spécial Cadre », compte tenu du changement de la période d'annualisation, désormais fixée du 1^{er} avril de l'année « n » au 31 mars de l'année « n+1 ».

Dans un souci de simplification, il est décidé de faire application, de manière rétroactive, des dispositions relatives aux « Jours Autonomie » à effet du 1^{er} janvier 2022.

Ainsi, les congés « Jours Spécial Cadre » acquis du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022 sont considérés à compter du 1^{er} avril 2022 comme des « Jours Autonomie ».

Ces congés « Jours Spécial Cadre », désormais considérés rétroactivement comme des « Jours Autonomie » sont comptabilisés en jours ouvrés.

Ils doivent être pris avant le 31 mars 2023.

- Pour les Cadres VI et VII rattachés à un Secteur Opérationnel ou au Réseau

Le Chapitre V du présent accord prévoit que le temps de travail de ces collaborateurs est organisé dans le cadre d'une convention de forfait Jours ; ils bénéficient ainsi de « Jours Autonomie ».

Cependant, à la date d'application du présent accord, ces collaborateurs ont déjà acquis, du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022, 3 « Jours Spécial Cadre » (dont il convient de déduire la journée de solidarité).

La présente annexe a pour objet de définir le traitement de ces 3 « Jours Spécial Cadre », compte tenu du changement de la période d'annualisation, désormais fixée du 1^{er} avril de l'année « n » au 31 mars de l'année « n+1 ».

Dans un souci de simplification, il est décidé de faire application, de manière rétroactive, des dispositions relatives aux « Jours Autonomie » à effet du 1^{er} janvier 2022.

Ainsi, les congés « Jours Spécial Cadre » acquis du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2022 sont considérés à compter du 1^{er} avril 2022 comme des « Jours Autonomie ».

Ces congés « Jours Spécial Cadre », désormais considérés rétroactivement comme des « Jours Autonomie » sont comptabilisés en jours ouvrés.

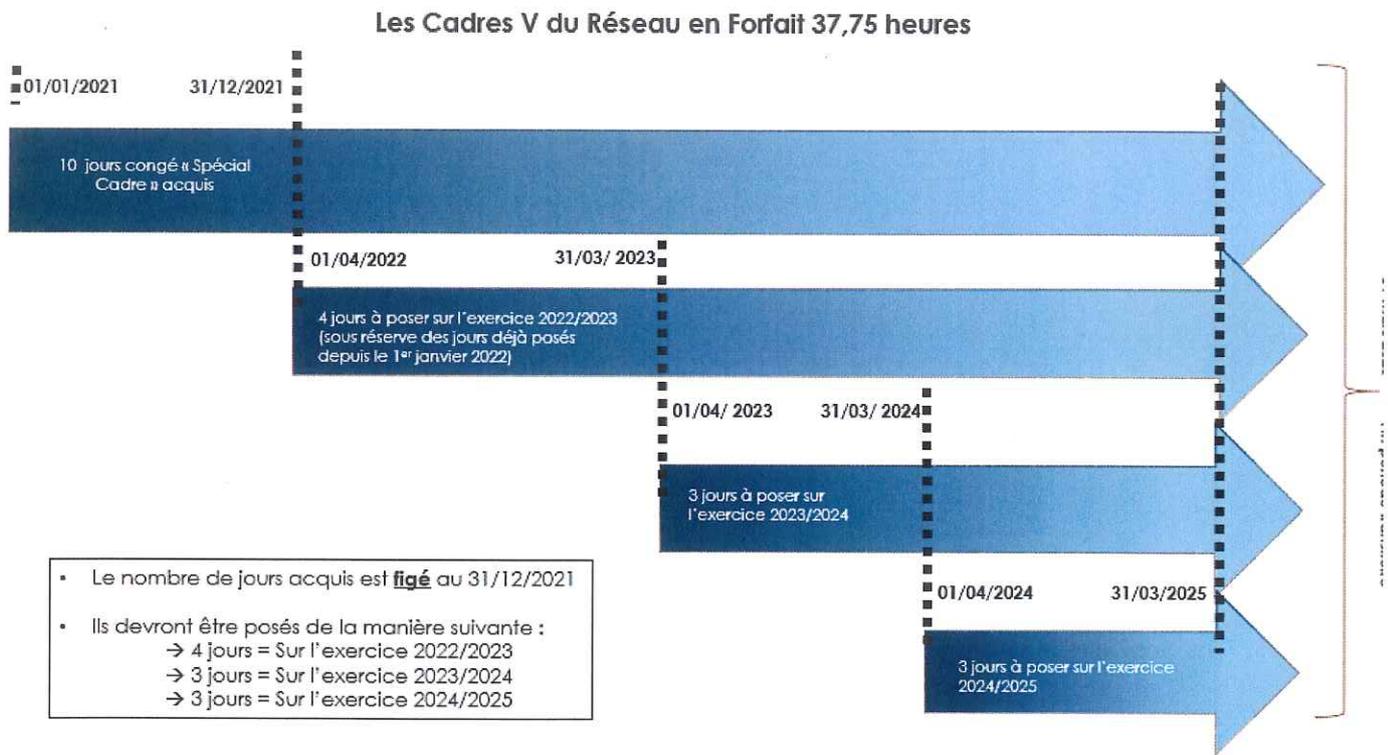
U Ils doivent être pris avant le 31 mars 2023.

La période transitoire est exposée selon le schéma ci-après.

- Pour les Cadres de niveau VI et VII du réseau, qui ont acquis 12 jours ouvrables « Jours Spécial Cadre » en 2021 (incluant la journée de solidarité) :

La prise de ces congés doit se faire à hauteur de 4 jours ouvrables pour les deux premiers exercices sociaux, et de 3 jours ouvrables sur le troisième exercice social ; ils peuvent être pris isolément, accolés aux congés payés, aux « Jours Autonomie » ou accolés entre eux. Ils ne peuvent être reportés d'un exercice social sur l'autre. De même, ils doivent être soldés en priorité sur les premiers exercices.

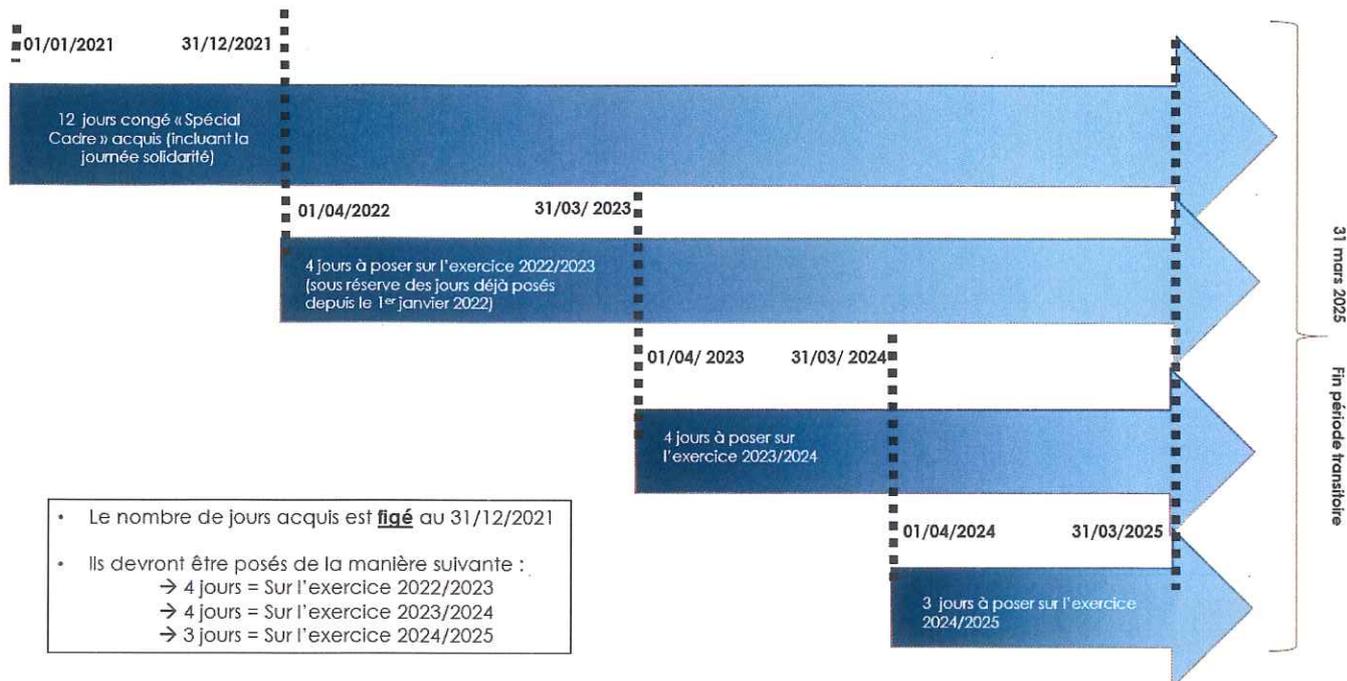
La période transitoire est exposée selon le schéma ci-après.



U XR

TT a

Les Cadres VI et VII du Réseau



ANNEXE 6 : La période transitoire concernant les « Jours Spécial Cadre » des Chefs d'Agence et des Cadres de niveau V conservant un décompte de leur temps de travail en heures

- Les « Jours Spécial Cadre » acquis en 2021 qui devaient être pris en 2022

Les collaborateurs Chefs d'Agence ont acquis, au cours de l'année 2021, 10 jours ouvrables de congés « Jours Spécial Cadre ». Ces derniers auraient dû être posés au cours de l'année 2022.

Ces jours de congés pourront être posés du 1^{er} janvier 2022 au 31 mars 2023.

- Les « Jours Spécial Cadre » acquis entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 mars 2022

Ces jours de congés pourront être posés du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

- Les « Jours Spécial Cadre » acquis entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023

Ces jours de congés pourront être posés du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024.

u
XB
π a

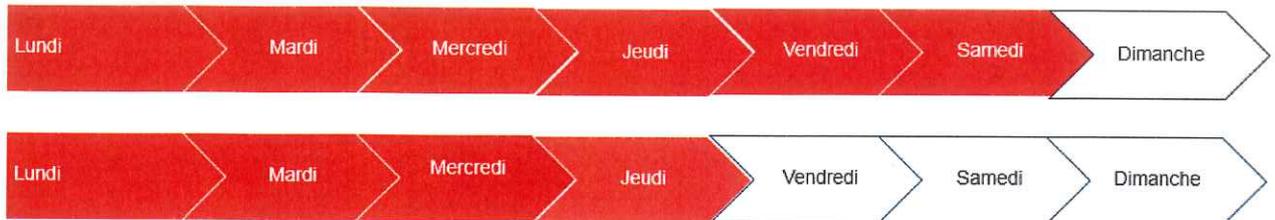


u
XB
TT u

ANNEXE 7 : Comparatif des dispositifs de jours de repos résultant du passage au Forfait-Jours

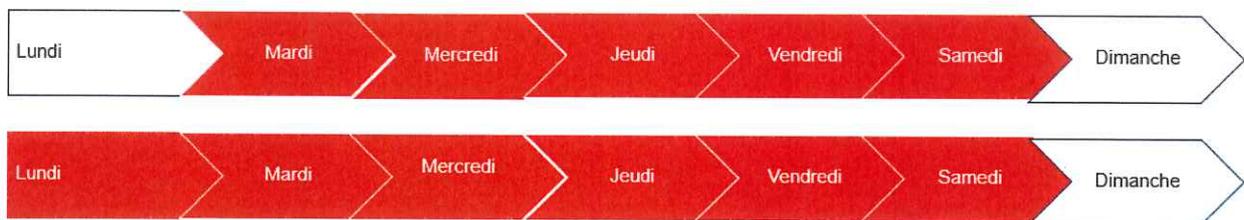
Situation Actuelle
Cadre du réseau au forfait 37,75 heures
10 jours ouvrables Congés spécial Cadre

Le collaborateur dispose d'une semaine de repos du lundi au samedi + ½ semaine de repos du lundi au jeudi



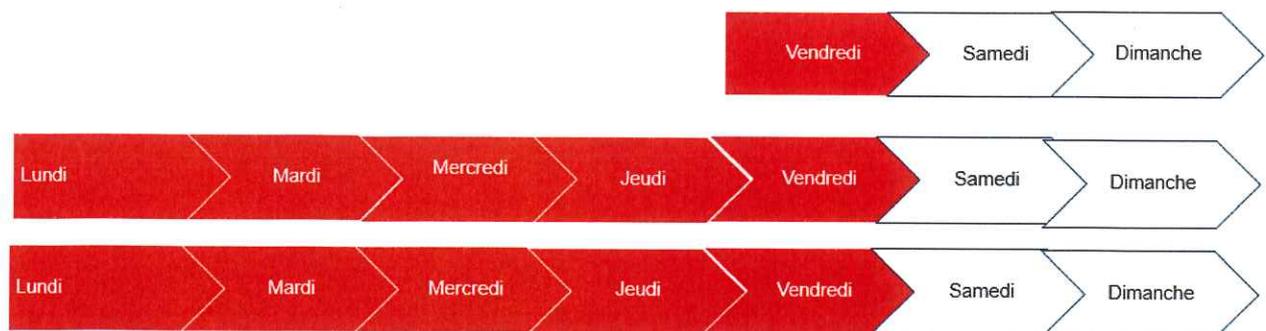
Situation Actuelle
Cadre du réseau au forfait tout horaire
12 jours ouvrables Congés spécial Cadre (incluant la journée de solidarité)

Le collaborateur dispose d'une semaine incomplète de repos du mardi au samedi + 1 semaine de repos du lundi au samedi



Situation à compter du 1^{er} avril
Cadre au forfait jours
12 jours ouvrés Autonomie (incluant la journée de solidarité)

Le collaborateur dispose d'un vendredi + 2 semaines de repos



Handwritten notes: a checkmark, '42', and a signature.

ANNEXE 8 : La période transitoire concernant le Compte Epargne Temps

- Fin de l'alimentation du Compte Epargne Temps

A compter du 1^{er} avril 2022, il n'est plus possible de capitaliser des congés « Spécial Cadre » sur le Compte Epargne Temps.

Les jours de congés « Spécial Cadre » capitalisés au jour de la signature du présent accord ne sont pas perdus et continuent à être inscrits au Compte Epargne Temps.

De même, il est rappelé qu'il n'est pas possible de capitaliser des congés « Jours Autonomie » sur le Compte Epargne Temps.

- Possibilité de capitalisation des jours de repos sur le PERO

Les parties conviennent de prévoir, pour tous les collaborateurs Cadres du Groupe OGF ayant une ancienneté minimale d'un an appréciée au 1^{er} avril de chaque année, la possibilité de placer sur le PERO des congés « Jours Autonomie » (ou « Spécial Cadre », pour les collaborateurs Chefs d'Agence ou Cadres de niveau V dont le temps de travail reste décompté en heures).

- Modalités de capitalisation des congés « Jours Autonomie » (ou « Spécial Cadre », pour les collaborateurs Chefs d'Agence) sur le PERO

La capitalisation sur le PERO doit être opérée au début de la période de référence, au cours du mois d'avril. Le premier placement peut ainsi être réalisé en avril 2023.

Le collaborateur souhaitant placer des congés « Jours Autonomie » (ou « Spécial Cadre », pour les collaborateurs Chefs d'Agence ou Cadres de niveau V dont le temps de travail reste décompté en heures) sur le PERO doit faire part de ce souhait selon la procédure interne établie. Une fois exprimé, le choix du salarié est définitif.

Pour chaque période de référence, 8 congés « Jours Autonomie » ou « Spéciaux Cadre » au maximum peuvent être placés sur le PERO.

U XB
TT a

ANNEXE 9 : Les dispositions transitoires relatives aux Cadres de niveau V : mise en place du forfait jours

Le dispositif du forfait jours sera le principe unique pour tous les salariés engagés ou promus sur un poste de niveau V à compter de la date de signature du présent accord.

Pour les collaborateurs de niveau V, hors Chefs d'Agence, déjà présents dans les effectifs à la signature du présent accord et dont le temps de travail est décompté en heures, il leur sera proposé le choix suivant :

- soit le maintien du décompte de leur temps de travail dans le cadre d'un horaire contractuel de 37,75 heures hebdomadaires en moyenne ; le temps de travail de ces salariés sera alors régi par les dispositions du Chapitre IV du présent accord.
- soit le bénéfice du décompte de leur temps de travail dans le cadre d'une convention de forfaits jours. Ce choix prendra effet de manière rétroactive, au 1^{er} avril 2022.

U x13
TT a