

6

**ACCORD RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES**

**ENTRE**

**La Direction Régionale de l'UES Générale des Eaux – Région Est, représentée par Monsieur Serge CAVELIUS, Directeur Régional**

D'une part,

**ET**

**Les Organisations Syndicales suivantes :**

▪ UNSA, représentée par

▪ CFDT, représentée par

▪ CFE-CGC, représentée par

▪ CGT, représentée par

▪ FO, représentée par

*VERHOULHE*  
*D. REMLINGER*

D'autre part,

**IL A ETE EXPOSE CE QUI SUIT :**

### **PREAMBULE**

La loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 dite Loi FILLON relative notamment à l'organisation du temps de travail a modifié les dispositions concernant le temps de travail des cadres.

Y faisant suite, la Direction Régionale de l'établissement Région EST de l'UES GENERALE DES EAUX a incité la mise en place d'un accord de réduction du temps de travail des cadres.

Au terme des négociations, les parties ont conclu le présent accord.

### **Article 1 - Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable pour l'ensemble du personnel appartenant aux catégories définies à l'article 2, et dépendant de l'établissement Région EST de l'UES GENERALE DES EAUX.

### **Article 2 - Définitions des cadres**

La convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement en son article 3.4. énonce les critères cumulatifs qui définissent les cadres.

Il y est notamment indiqué que les salariés positionnés dans cette catégorie évoluent principalement au sein des groupes VI à VIII de la Convention. Il est aussi précisé que la qualification de cadre emporte le bénéfice de l'adhésion aux caisses de retraite de cette catégorie.

Le code du travail et la convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement distinguent également trois groupes de cadres :

#### **Cadres dirigeants :**

Les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération, se situant dans les niveaux les plus élevés des rémunérations pratiquées par leur entreprise ou leur établissement (cf. article L.212-15-1 du code du travail).

#### **Cadres intégrés à une équipe de travail :**

Appartiennent à ce groupe les cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés (cf. article L 212-15-2 du code du travail).

Les cadres intégrés peuvent être classés dans les groupes V et VI de la convention collective.

#### **Autres cadres dits cadres autonomes :**

Les salariés de cette catégorie sont les cadres qui ne peuvent être rattachés à aucun des deux groupes précédents (cf. article L 212-15-3 du code du travail) et dont l'autonomie de l'organisation du travail est grande. Ils sont classés principalement dans les groupes VI ou VII des classifications de la convention et occupent des fonctions correspondant à l'un ou l'autre ou à plusieurs des éléments suivants :

- responsabilité d'une équipe de salariés ;
- prise en charge d'un service opérationnel et/ou fonctionnel ;
- pouvoir d'engagement de l'entreprise dans les actes d'administration et de gestion courante ;
- fonction de représentation vis-à-vis de clientèle ;
- mobilité importante dans l'exercice des fonctions.

#### **Article 3 - Application**

En application des dispositions conventionnelles rappelées à l'article 2 et notamment au regard de leur grande autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour le deuxième groupe , sont considérés comme :

**cadres dirigeants :** - le Directeur Régional et le Directeur Régional Adjoint

**cadres autonomes :** - les chefs de Centre Opérationnels et leur adjoint  
- les chefs d'Agences et leur adjoint  
- les chefs de services et leur adjoint

Certains cadres qui n'exercent pas ces fonctions mais qui répondent aux critères définis au point 3 de l'article 2 du présent accord, pourront également appartenir à la catégorie des cadres autonomes.

Ces cadres appartiennent aux groupes VI à VIII de la convention collective.

**cadres intégrés :** - l'ensemble des personnels cadres non cités dans les deux catégories ci-dessus et qui répondent au critère établi par l'article 2.

#### **Article 4 - Cadres dirigeants**

Conformément aux dispositions législatives les cadres dirigeants ne sont pas assujettis aux dispositions de comptabilisation du temps de travail.

#### **Article 5 - Cadres autonomes**

##### **Mise en place d'un forfait annuel en jours :**

Il est convenu de proposer à ces cadres une convention individuelle de forfait annuel, conformément aux dispositions de l'article L 212-15-3 du code du travail et de l'article 5.3.6.3. de la convention collective.

Au terme de cette convention individuelle, le temps de travail des personnels cadres concernés se décomptera en jours, sans qu'il soit nécessaire de distinguer, au cours d'une journée, ce qui relève du travail effectif ou non.

Dans le cadre de cet accord, les personnels concernés s'engagent à effectuer dans l'année, un nombre de jours de travail fixé à 216 jours.

La mise en place de ce forfait est concrétisée par la signature d'une convention de forfait annuel au plus tard le 30 avril 2003.

Les nouveaux embauchés, salariés promus ou nommés qui entreront dans cette catégorie se verront systématiquement proposer le forfait annuel en jours.

#### **Dépassement du forfait :**

Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel de 216 jours, après déduction faite des congés payés, le cadre doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Le report des congés payés d'une année sur l'autre ne pourra s'effectuer qu'en cas de circonstances particulières comme les travaux exceptionnels à la demande de la hiérarchie ou à la demande de l'intéressé après acceptation de la hiérarchie.

Dans les deux cas ces reports ne pourront s'effectuer au delà du 31 mars de l'année suivante.

#### **Article 6 - Cadres intégrés**

Les cadres intégrés pourront se voir proposer une adhésion à un forfait individuel mensuel ou hebdomadaire en heures.

Dans le cadre de ce forfait, un certain volume d'heures de travail, intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires, est fixé pour la semaine ou pour le mois.

La rémunération versée au cadre inclut - avec leurs majorations - le paiement des heures supplémentaires prévues dans le forfait.

Les cadres intégrés ayant opté pour le forfait individuel en heures et percevant une indemnité mensuelle forfaitaire pour travaux supplémentaires, une prime de rendement, une indemnité et un complément de gestion, ou une indemnité ou prime de même nature se verront individuellement informés de la contrepartie en heures supplémentaires que représentent ces indemnités.

Il est entendu que conformément à l'article L 212-15-4 du code du travail, ces rémunérations afférentes aux forfaits individuels en heures devront être au moins égales à la rémunération que le salarié aurait perçue compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable et des majorations légales.

En cas de dépassement du forfait, les heures accomplies au-delà du forfait seront décomptées et rémunérées au taux majoré selon les règles en vigueur.

La mise en place de ce forfait est concrétisée par la signature d'une convention individuelle de forfait en heures au plus tard avant le 30 avril 2003.

## **Article 7 - Comptabilisation du temps de travail**

### **En ce qui concerne les cadres autonomes :**

La comptabilisation du temps de travail réalisé par chacun des cadres est assurée par déclaration trimestrielle rédigée et signée par le cadre, contresignée par son responsable hiérarchique et transmise au service du personnel qui la conserve pendant 5 ans.

Elle est communiquée sur sa demande à l'Inspection du travail compétente.

La période de référence pour le calcul du forfait est l'année civile. Pour les cadres embauchés dans l'année, le forfait sera calculé prorata temporis.

Les cadres procèdent à la déclaration de leurs jours travaillés au plus tard le 15 du mois suivant la fin du trimestre considéré sur un formulaire qui sera mis en place par le service du personnel.

Ce mode de comptabilisation des jours ou demi-journées travaillés ne remplace pas l'utilisation des formulaires de demandes de congés qui demeurent en vigueur.

### **En ce qui concerne les cadres ayant opté pour le forfait horaire hebdomadaire ou mensuel :**

La comptabilisation du temps de travail réalisé par chacun des cadres est assurée par déclaration mensuelle rédigée et signée par le cadre, contresignée par son responsable hiérarchique et transmise au service des ressources humaines qui la conserve pendant 5 ans.

Les cadres procèdent à la déclaration des heures travaillées au plus tard à la fin de la première semaine du mois suivant sur un formulaire qui sera mis en place par le service des ressources humaines.

## **Article 8 - Repos hebdomadaire**

Les cadres font leur affaire, avec leur hiérarchie, de l'organisation de leur travail quotidien et hebdomadaire, étant entendu que les règles concernant le repos journalier (article L 220-1 du code du travail), et le repos hebdomadaire (articles L 221-2 et L 221-4 du code du travail) doivent nécessairement être respectées y compris par les cadres en forfait en jours.

Les formulaires mis en place par le service des ressources humaines devront prévoir le suivi de ces obligations légales.

## **Article 9 - Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est entré en vigueur rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

## Article 10 - Résiliation

Il pourra être dénoncé sur l'initiative d'une majorité des organisations syndicales signataires ou de la direction, sous réserve d'un délai de préavis de trois mois et Lettre Recommandée avec Accusé de réception envoyée à chacune des parties signataires.

La survenance d'un accord d'entreprise pourra lui être substitué en tout ou partie le cas échéant.

## Article 11 - Publicité

Le présent accord est diffusé aux salariés par voie d'affichage. Par ailleurs, il est, à la diligence de l'établissement, adressé au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi, et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Metz.

Fait à METZ, le 26 mars 2003

En 10 exemplaires originaux

Pour la Direction Régionale de l'UES Générale des Eaux – Région Est, représentée par  
Monsieur Serge CAVELIUS, Directeur Régional



Pour les Organisations Syndicales suivantes :

▪ UNSA, représentée par

▪ CFDT, représentée par



▪ CFE-CGC, représentée par



▪ CGT, représentée par

▪ FO, représentée par