

1 PROPOSITION COMPETENCES COMPLEMENTAIRES

2
3 La direction donne la possibilité à des salariés de l'entreprise d'effectuer des remplacements sur
4 d'autres emplois que celui auquel ils sont rattachés et leur permettant d'acquérir de nouvelles
5 compétences. Dans ce cadre, il peut s'agir d'un emploi positionné dans un groupe de classification
6 supérieur ou d'un emploi positionné sur le même groupe de classification mais nécessitant un
7 élargissement des compétences du collaborateur. Par remplacement, on entend « en lieu et place » et
8 non pas un remplacement partiel qui ne couvrirait pas la totalité des activités de la personne remplacée.
9 A ce titre elle leur reconnaît des compétences complémentaires qui, au-delà d'une certaine durée de
10 pratique, leur permet d'exercer indifféremment ~~sur~~ plusieurs emplois.

11
12 Il existe donc deux niveaux d'exercice de compétences complémentaires selon le nombre de
13 remplacements effectués sur des postes dont l'emploi est positionné dans un groupe de classification
14 supérieur.

15
16 Le premier niveau est acquis à l'issue d'une période de formation et/ou doublon concluante de 20
17 remplacements (continus ou non). A compter de cette validation, le salarié perçoit une indemnité
18 mensuelle forfaitaire de xxx € bruts.

19
20 Le second niveau (compétences complémentaires confirmées) est acquis au-delà de 80 remplacements
21 effectués ou du remplacement en continu sur le poste pendant une période de 4 mois consécutifs.
22 Lorsque ces critères sont remplis, le salarié perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire de xxx € bruts.

23
24 Ces indemnités sont versées aux collaborateurs qui exercent de manière effective et régulière des
25 remplacements sur des emplois de classification supérieure.

26
27 Le versement de cette indemnité cesse dès lors que le collaborateur, sans que celui-ci ait été mis dans
28 l'impossibilité de l'exercer, ne met plus en œuvre ses compétences complémentaires de manière
29 effective et régulière.

30
31 Le secrétariat général, en relation avec les responsables hiérarchiques concernés, planifie les
32 collaborateurs identifiés comme ayant des compétences complémentaires sur les remplacements,
33 selon les règles de planification en vigueur dans le secteur concerné et dans le respect des dispositions
34 fixées au présent accord concernant le repos quotidien et le repos hebdomadaire.

35 Le secrétariat général doit tenir compte des rythmes habituels de travail du collaborateur envisagé pour
36 effectuer le remplacement ainsi que de ceux attachés au remplacement afin d'éviter les changements
37 multiples de rythme de travail sur des courtes périodes.

38
39 Les refus réitérés successifs (au moins 3 ?) de collaborateurs sur des remplacements correspondants
40 aux compétences complémentaires qui leurs ont été reconnues conduiront à la perte de la rémunération
41 afférentes. Cependant si le remplacement est incompatible avec des obligations familiales impérieuses,
42 notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément
43 aux dispositions de l'article L. 3122-37 du code du travail, le salarié peut refuser un remplacement. En
44 cas de désaccord sur la suppression de cette indemnité (et donc de la validation des compétences) le
45 collaborateur concerné peut s'adresser à la DRH qui examine le dossier et rend un arbitrage.

46
47 Les collaborateurs qui souhaitent entrer dans ce dispositif doivent adresser une demande écrite à leur
48 responsable hiérarchique, le secrétariat général ainsi que la DRH. Une décision, prise en concertation
49 avec les parties prenantes, sera adressée par écrit au collaborateur, soit pour organiser la mise en
50 œuvre du dispositif de formation/test, soit pour donner les explications du refus si tel est le cas.

51
52 Les collaborateurs qui exercent à la date de signature du présent accord des compétences
53 complémentaires, rémunérés soit par des indemnités de remplacement à l'acte, soit par des avenants
54 à durée déterminée à leur contrat de travail, basculent dans ce dispositif et sont positionnés sur le niveau
55 correspondant au nombre de remplacements qu'ils ont d'ores et déjà effectués.

56
57 Liste des emplois éligibles à définir