

NOTE D'APPLICATION DES DISPOSITIONS CONTENUES DANS L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL POUVANT ETRE ADAPTE ET COMPLETE

ERDF-GrDF NOI-RHM-

Version 1

Nombre de pages :



• Résumé

Les deux accords sur le temps de travail (hors cadres au forfait jours), l'un pour ERDF, l'autre pour GrDF, ont été signés le XXX et sont applicables au XXX. Ces deux accords, hormis quelques éléments spécifiques à chaque entreprise qui sont alors signalés en tant que tel dans le texte de cette note, sont de contenu identique et sont ci-après dénommés « accord national ».

Cette note d'application a pour objectif de faciliter la mise en œuvre de dispositions figurant dans cet accord, qu'il s'agisse des mesures d'application directe ou de celles qui vont résulter de la négociation des accords locaux sur l'aménagement du temps de travail. Sa rédaction suit les différents chapitres de l'accord en apportant des précisions réglementaires ou techniques et comporte des questions/réponses.

Les dispositions issues de cet accord et relatives au Compte Epargne Temps font l'objet de la note d'application spécifique référencée à ce jour NOI-RHM xxx

• Document(s) associé(s) et annexe(s)

Accord sur le Temps de Travail ERDF, Accord sur le Temps de Travail GrDF

• Historique

Date d'application	Nature de la modification	Annule et remplace

• Accessibilité

% ERDF Électricité Réseau Distribution	<input type="checkbox"/> Restreinte	<input type="checkbox"/> Confidentielle
% GrDF Gaz Réseau Distribution France	<input type="checkbox"/> Restreinte	<input type="checkbox"/> Confidentielle

• Destinataire(s) Filière : RH

• Validation

Rédacteur(s)		Vérificateur(s)		Approbateur(s)	
Visa	Nom - Fonction	Visa	Nom - Fonction	Signature	Nom – Fonction
	Patrick DUPONT PRSCT – DRH ERDF		Pierre- Charles THOLLET PRSCT – DRH ERDF		Eric PERNETTE – DRH ERDF
	Julie DUMAS DRS GrDF		Carole SON – DRS GrDF		Daniel-Jean VENIAT-DRS GrDF

SOMMAIRE

1. Durée du travail.....	3
2. Principes de simplification et d’harmonisation.....	3
3. Définition et caractéristiques des équipes.....	4
5. Choix des Aménagements du Temps de Travail et des amplitudes.....	6
6. Le tableau de service.....	8
7. Précisions sur le décompte des absences et la gestion des JRTT.....	8
8. La pause méridienne.....	10
9. Reconnaître les missions de l’encadrement.....	10
10. Rétribution des dépassements horaires de l’encadrement.....	11
11. L’astreinte.....	12
12. Les services continus.....	12
13. Les amplitudes élargies.....	13
14. Le temps choisi.....	15
15. Les horaires personnalisés.....	17
16. Dispositions en cas de réorganisation.....	18
17. La réduction collective du temps de travail à 32 heures.....	19
18. La méthode de négociation locale.....	21
19. Le dispositif de suivi des négociations locales.....	22
20. Dispositions transitoires concernant des salariés en amplitudes élargies et en RCTT.....	23
21. Dispositions statutaires et légales en l’absence d’accord local valide.....	25

L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Durée du travail

La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à la durée légale du travail, soit **35 heures**, dans le cadre d'un fonctionnement habituel des services sur 5 jours du lundi au vendredi.

Les services continus ainsi que le travail du samedi sont traités respectivement aux § 12 et 13 de cette note.

Cet accord national apporte-t-il des changements en matière de décompte du temps de travail et des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein ou des heures complémentaires pour les salariés à temps réduit ?

Le décompte des heures supplémentaires est inchangé et fixé par les textes en vigueur. Cependant des précisions concernant les cadres hors forfait jours sont apportées au § 10.

Le décompte des heures complémentaires se fait dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire de travail, selon les règles du code du travail¹ pour les salariés à temps réduit, qu'il s'agisse des salariés à temps choisi ou des salariés en réduction collective du temps de travail.

2. Principes de simplification et d'harmonisation

Sans que cela soit synonyme d'uniformisation, les aménagements et les horaires devront être harmonisés entre les équipes pratiquant les mêmes activités au sein d'un même métier.

Quel effet attendu de la mise en œuvre de ces principes ?

La vie collective mais aussi la communication et les relations avec les autres métiers, les interlocuteurs externes et internes en seront facilitées. La limitation du nombre de types d'aménagements et horaires de travail doit permettre une gestion simplifiée des tableaux de service et améliorer l'efficacité des équipes en favorisant les échanges et l'esprit collectif.

Les missions des équipes sont réalisées avec un fonctionnement basé sur la durée journalière du type d'aménagement du temps de travail retenu (A1, A2 ou A3, comme décrits au § 4) et sur un horaire habituel se terminant au plus tard à 18 h, sauf situation spécifique négociée localement.

Est-ce qu'un horaire habituel se terminant après 18 h entraîne obligatoirement le fait que l'équipe soit considérée en amplitude élargie ?

Pas forcément : comme précisé au § 13, une équipe est dite en amplitude élargie en fonction de la somme des « heures d'ouverture » ou de fonctionnement (amplitudes quotidiennes du lundi au vendredi) et non uniquement de son horaire de début ou de fin de journée.

¹ L3123-17 du Code du travail

3. Définition et caractéristiques des équipes

L'organisation des aménagements du temps de travail repose sur la notion d'**équipe**, qui peut comprendre plusieurs groupes de salariés. Tous les membres d'une équipe relèvent :

- de la même **amplitude** : durée comprise entre l'horaire habituel collectif de début de travail et celui de fin de travail,
- du même type d'**aménagement du temps de travail** : A1 ou A2 ou A3,
- de la même **durée de pause méridienne**, sauf cas particuliers comme le temps choisi,
- des mêmes **horaires**, sauf cas particuliers comme le temps choisi et les horaires personnalisés et sauf cas des équipes constituées de groupes assurant des horaires décalés entre eux.

Chaque salarié est obligatoirement rattaché à une et une seule équipe.

A quoi correspond une équipe au sens de l'organisation du temps de travail ?

L'équipe correspond à un ensemble de salariés qui partagent la même hiérarchie et des missions homogènes. Elle peut être définie soit par un découpage géographique (un ou plusieurs sites), soit par un certain type d'activités, soit par certains services clientèle, soit par une combinaison significative de ces facteurs.

Ce découpage sera retenu en cas d'activités ou de conditions d'exercice de ces activités au regard du temps de travail **notamment différentes** au sein de la même agence. Par exemple, il sera judicieux au sein d'un Centre d'Appel Dépannage, de constituer une équipe en services continus et une équipe en services discontinus.

Selon la même logique, en cas d'activités comparables au regard du temps de travail pour des salariés appartenant à des entités différentes, mais rattachées à la même Direction d'unité, il pourra être constitué une **équipe transverse** à ces entités, par exemple pour des salariés en charge de l'assistance et de l'appui administratif.

Quelles sont les tailles minimale, maximale et moyenne d'une équipe ?

Même si théoriquement, la taille minimale d'une équipe pourrait être de 2 salariés, cela irait à l'encontre de la mise en œuvre des principes de simplification et d'harmonisation et fragiliserait l'accord local dans la durée (cas de réorganisation...).

La taille maximale est celle de l'unité, sachant toutefois qu'une telle solution reste peu probable car elle supposerait que les missions de tous les salariés de l'unité soient homogènes.

La taille « moyenne » correspond plutôt au **découpage d'une agence**, agence qui comprendra donc en général plusieurs équipes, quel que soit le métier ou l'unité.

Comment sont listées et précisées ces équipes ?

La liste des équipes et de leurs principales caractéristiques (amplitude, ATT, et durée de pause méridienne) est précisée dans l'**accord local**. Le cas échéant, il est mentionné si l'équipe est composée de plusieurs **groupes** de salariés assurant des horaires décalés entre eux.

Par mesure de souplesse, il est conseillé de ne pas mentionner les horaires dans l'accord local (pour ne pas les « figer » et devoir passer ensuite par un avenant pour toute modification) mais de les faire figurer, avec la liste détaillée des équipes et le cas échéant des groupes,

dans un document séparé. Ce document sera soumis pour avis aux CHSCT et Comité d'Établissement concomitamment au projet d'accord local, après concertation avec les organisations syndicales représentatives. Pour modifier les horaires, il faudra préalablement consulter les IRP compétentes.

Exemple de ce qui doit être mentionné dans un accord local, les types d'ATT étant rappelés par ailleurs dans le texte de cet accord :

- Equipe accueil acheminement, site de Francheville : ATT de type A2 sur 4 semaines, durée de pause méridienne d'une heure et quart, amplitude de fonctionnement de 8 heures par jour.
- Equipe technique clientèle, basée sur les sites de Francheville et Belleville : ATT de type A3 sur 8 semaines, durée de pause méridienne d'une heure avec continuité du service, amplitude de fonctionnement élargie à 10 heures par jour, équipe répartie en groupes fonctionnant avec des horaires décalés afin d'assurer la continuité de service sur l'amplitude de fonctionnement.

4. Caractéristiques des aménagements du temps de travail

Les ATT (aménagements du temps de travail) proposés sont établis dans le cadre de périodes pluri-hebdomadaires. Chaque aménagement est caractérisé par une **durée quotidienne de travail** et un **nombre de JRTT** (jours de réduction du temps de travail) associé pour obtenir une durée hebdomadaire moyenne travaillée de 35 heures sur la durée du cycle.

L'accord local fixe pour chaque équipe le type d'ATT parmi les trois possibles A1, A2 et A3 ainsi que la durée du cycle selon les fourchettes mentionnées dans le tableau ci-dessous. Le nombre de JRTT par cycle dépend du type d'ATT et est proportionnel à la durée du cycle.

	DESCRIPTIF DU TYPE D'AMENAGEMENT (ATT)	TOTAL ANNUEL DE JRTT	NOMBRE ANNUEL MOYEN DE JOURS TRAVAILLES
A1	Cycle basé sur des périodes de deux à cinq semaines de 4 à 5 jours, ou de 35 heures sur 4 jours ½, à raison de 7 heures 47 minutes en moyenne par jour sur le cycle.	26	201,7
A2	Cycle basé sur des périodes de quatre à huit semaines de 0 à 5 jours, à raison de 8 heures en moyenne par jour sur le cycle.	32,5	195,9
A3	Cycle basé sur une période de quatre à huit semaines de 0 à 5 jours, à raison de 8 heures 14 minutes en moyenne par jour sur le cycle.	39	190,1

Nota : le nombre annuel de jours travaillés est donné à titre indicatif et est calculé en tenant compte des JRTT, des 189 heures de congé annuel (27 jours x 7 h), de la journée solidarité et d'une moyenne de 10 jours fériés par an hors samedi-dimanche et intégrant la fête locale.

Quelles sont les différentes valeurs de JRTT possibles par cycle, selon le type d'ATT et la durée du cycle ?

J = JRTT	Nombre de semaines du cycle						
Type d'ATT	2 s	3 s	4 s	5 s	6 s	7 s	8 s
A1	1 J	1,5 J	2 J	2,5 J	non prévu	non prévu	non prévu
A2	non prévu	non prévu	2,5 J	3,125 J soit 3 J par cycle + 0,5 J tous les 4 cycles	3,75 J soit 3 J par cycle + 3 J tous les 4 cycles	4,375 J soit 4 J par cycle + 1,5 J tous les 4 cycles	5 J
A3	non prévu	non prévu	3 J	3,75 J soit 3 J par cycle + 3 J tous les 4 cycles	4,5 J	5,25 J soit 5 J par cycle + 1 J tous les 4 cycles	6 J

5. Choix des Aménagements du Temps de Travail et des amplitudes

L'accord affirme explicitement qu'il n'y a pas d'aménagement du temps de travail de référence et que les **trois types d'ATT** sont ouverts à toutes les équipes.

Cependant le type **A3** n'est pas compatible avec le fonctionnement des équipes assurant l'astreinte réseaux et la continuité du service 24 h sur 24, ni avec la maintenance spécialisée gaz (MSG), ni avec la maintenance spécialisée des postes sources (AMEPS).

Quelles sont les équipes qui assurent l'astreinte réseaux électricité et sont donc concernées par cette incompatibilité ?

Les équipes dans lesquelles la majorité des salariés participent à un tour d'astreinte d'exploitation des réseaux électricité ne peuvent pas accéder à l'ATT de type A3.

Par contre, les équipes en Unités Clients Fournisseurs assurant l'astreinte relative aux tableaux de comptage électricité basse tension ne sont pas concernées et sont donc éligibles au A3.

Quelles sont les équipes qui assurent l'astreinte réseaux gaz concernées par cette incompatibilité ?

L'ensemble des équipes des Unités Réseaux Gaz assurant l'astreinte réseaux, dont l'Intervention de Sécurité Gaz (ISG), ne sont pas éligibles au A3.

Qu'en est-il des équipes dont des salariés assurent l'ISG en UCF ?

Les salariés des Unités Clients Fournisseurs qui participent à des roulements d'astreinte gaz sont éligibles au type d'ATT A3 en raison de la finalité Clientèle de leurs missions.

La situation de chacune des équipes doit faire l'objet d'une **analyse** permettant de choisir le mode d'aménagement du temps de travail le mieux adapté parmi les trois ATT possibles (ou deux dans le cas des exceptions précitées).

Cette analyse est menée en tenant compte de la durée quotidienne de travail nécessaire, de la durée de pause méridienne et du nombre de jours de repos associés sur le cycle, pour permettre de réaliser les missions et activités confiées à l'équipe. **Elle prend en considération les éléments suivants :**

- assurer l'accueil des clients, des fournisseurs et répondre à leurs attentes,
- couvrir les exigences du catalogue des prestations,
- satisfaire les volumes d'activités à réaliser et leur répartition dans la journée, mais aussi dans la semaine et au cours du cycle,
- assurer l'assistance opérationnelle vis à vis d'une entité, d'une activité, d'un métier, etc.,
- assurer les accès aux ouvrages et aux locaux techniques,
- faciliter la recherche et l'atteinte de la performance collective,
- respecter la réglementation en matière de temps de travail,
- assurer l'exercice des activités dans les meilleures conditions de sécurité, de santé et de motivation,
- tenir compte des situations existantes à l'ouverture des négociations locales : pour les équipes fonctionnant en 4 jours par semaine au titre des amplitudes élargies ou de la réduction collective du temps de travail (RCTT selon les règles de l'accord du 25 janvier 1999, c'est à dire avec la majorité des salariés en RCTT) au 7 juin 2011, l'aménagement A3 sera la base de la négociation locale.

Les **amplitudes** et **rythmes** de fonctionnements sont définis en fonction des **missions** des services.

Pour faciliter la gestion des tableaux de service dans les agences comportant plusieurs équipes avec des aménagements différents, il pourra être négocié localement une mise en œuvre par équipe des aménagements A1 et A3 comportant une durée journalière travaillée égale à 8 heures sur au moins la moitié de chaque cycle tout en conservant la durée quotidienne moyenne du cycle.

Comment peut-on harmoniser la durée journalière à 8 heures sur la moitié du cycle tout en conservant la durée journalière moyenne et le nombre de JRTT sur l'ensemble du cycle ?

Par exemple :

- Aménagement de type A1, cycle de deux semaines :
1^{ère} semaine : 5 jours à 8 h (40 heures), 2^{ème} semaine : 4 jours à 7 h 30 mn (30 heures), 1 JRTT, soit 35 h par semaine sur l'ensemble du cycle et 7 h 47 mn en moyenne par jour.
- Aménagement de type A3, cycle de 4 semaines :
9 jours à 8 h, 8 jours à 8 h 30 mn et 3 JRTT, soit sur le cycle 35 h par semaine et 8 h 14 mn par jour en moyennes.

6. Le tableau de service

Le tableau de service permet à la hiérarchie d'assurer le **pilotage des activités et des jours travaillés**, en prenant en compte l'ensemble des absences prévisibles, c'est-à-dire les JRTT, congés annuels, absences pour formation, évènements familiaux, participation aux IRP, détachements syndicaux...

Ce tableau (qui ne concerne pas les cadres au forfait jours) est élaboré de manière prévisionnelle sur un ou plusieurs cycles sous l'autorité du responsable hiérarchique de l'équipe. Celui-ci répartit les jours de repos, en conciliant, dans la mesure du possible et dans le cadre d'une démarche partagée par l'ensemble des salariés, les nécessités de service et les aspirations et contraintes individuelles des salariés. Le responsable hiérarchique s'assure de la prise régulière des repos compensateurs sur le cycle pour les salariés concernés.

Comment est communiqué le tableau de service et comment est-il modifié ?

Le tableau de service est affiché sur le lieu de travail au moins **7 jours calendaires** avant le début du premier cycle concerné. Toute modification nécessite un délai de prévenance de 7 jours calendaires, tant de la part de la hiérarchie que du salarié qui la sollicite, hors situation exceptionnelle. Les modifications demandées dans un délai inférieur à 7 jours ne peuvent se faire qu'avec l'accord des 2 parties, hiérarchie et salarié.

Comment sont pris en compte les repos compensateurs ?

Pour préserver la sécurité et permettre le respect des dispositions légales et réglementaires, pendant les semaines d'astreinte en allégeant la durée de travail sur plusieurs jours consécutifs, le tableau de service prend en compte un placement adapté des jours de repos et des prises de repos compensateurs. En parallèle, le responsable hiérarchique doit veiller à assurer en moyenne sur le cycle une présence effective d'au moins 4 jours par semaine, hors prise des compensations liées à l'interruption du repos de 11 heures et hors prise de congés.

7. Précisions sur le décompte des absences et la gestion des JRTT

La dotation des droits à congés annuels s'effectue en heures. Elle est de 27 jours à 7 heures soit 189 heures pour les salariés à temps plein. Elle est calculée au pro rata pour les salariés à temps réduit, par exemple $(27 \times 7 \times 32/35) = 173$ heures si le salarié est à 32 h par semaine.

Comment sont décomptés les congés et absences ?

Les congés et absences sont décomptés selon la durée de travail prévue le jour de l'absence. En reprenant l'exemple final du § 5, pour un salarié à temps plein, en ATT A3 sur un cycle de 4 semaines avec la moitié du cycle à 8 heures et l'autre moitié à 8 h 30 mn : si pose d'un congé annuel un jour à 8 h, décompte de 8 h de congés et si pose d'un congé annuel un jour à 8 h 30 mn, décompte de 8 h 30 mn de congés.

Les modalités de prise et de récupération des JRTT issus des aménagements du temps de travail pluri-hebdomadaires relèvent de la **logique d'acquisition**.

Dès lors que la durée du travail du salarié en ATT dépasse 7 heures sur la journée, le salarié acquiert un droit à repos correspondant à la durée de ce dépassement .

Exemples de mise en oeuvre de la logique d'acquisition :

1) Salarié travaillant en ATT A1 sur un cycle de 2 semaines, successivement 5 et 4 jours à 7 h 47 mn, soit 7,78 h par jour.

Pour chaque journée travaillée, le salarié acquiert $(7,78 - 7) = 0,78$ heure de droit à repos :

Semaine 1 : 5 jours à 7,78 h => 38,9 heures, le salarié acquiert $(0,78 \times 5) = 3,9$ heures de droit à repos.

Semaine 2 : 4 jours à 7,78 h => 31,1 heures, le salarié acquiert $(0,78 \times 4) = 3,1$ heures de droit à repos.

Le 5^{ème} jour de la semaine 2, le salarié bénéficie de sa journée de réduction du temps de travail, car il a cumulé $(3,9 + 3,1 \text{heures}) = 7$ heures de repos.

- Il a bien travaillé en moyenne 35 heures par semaine.

2) Salarié travaillant en ATT A3 sur un cycle de 8 semaines (7 semaines de journées à 8 h et la 8^{ème} semaine en JRTT 35 h). Pour chaque journée travaillée, le salarié acquiert $(8 - 7) = 1$ heure de droit à repos :

Semaines 1 à 7 : 5 jours x 7 semaines travaillées à 8h => 280 heures, le salarié acquiert $(1 \times 5 \times 7) = 35$ heures de droit à repos,

Semaine 8 : le salarié bénéficie de ses 35 heures de JRTT, soit une semaine de repos.

- Il a bien travaillé en moyenne 35 heures par semaine.

A ce titre, il est rappelé que les JRTT acquis au titre de l'aménagement du temps de travail doivent être reportés en cas de **coïncidence avec un jour férié**, à la différence des jours non travaillés (JNT) issus du temps choisi et fixes dans la semaine, qui ne sont donc pas reportés.

Comment gérer les JRTT ?

Les JRTT sont à prendre sur le cycle, selon les prévisions du tableau de service. Ils peuvent aussi être placés sur le CET dans la limite de 18 jours sur l'année. La demande de placement doit être formulée 2 semaines avant le début du cycle. Comme précisé précédemment, les JRTT étant basés sur la logique d'acquisition, une absence ne donnant pas droit à JRTT annulerait de facto la demande de placement.

Que se passe-t-il en cas de concomitance entre 1 JRTT programmé et la survenue d'un évènement professionnel nécessitant la présence du salarié ?

Le JRTT est dû à partir du moment où il est acquis. Si le délai de prévenance est supérieur à 7 jours, le JRTT est reprogrammé. Si le délai est inférieur à 7 jours, mais que la participation du salarié est jugée indispensable à l'évènement, la hiérarchie reprogramme également le JRTT avec l'accord du salarié.

Il en sera de même dans le cadre d'une participation à une IRP qui n'aurait, exceptionnellement, pas fait l'objet d'une convocation 7 jours en amont .

8. La pause méridienne

Les durées et les modalités de fixation (par roulement ou par interruption du service) des pauses méridiennes sont à définir pour chaque équipe par l'accord local sur la base d'une durée minimale de 45 minutes sans pouvoir excéder 1 h 30 mn et ce sur la plage 11 h 30 – 14 h.

Est-il possible de fixer des durées et des modalités différentes de pause méridienne pour des salariés à temps choisi ?

C'est une possibilité dans le cas des salariés à temps choisi. Les horaires des salariés concernés sont précisés par écrit dans la convention de temps choisi signée avec la hiérarchie. Il s'agit dans ces situations de veiller à ne pas désorganiser le service ni de donner un sentiment d'inéquité vis-à-vis des autres salariés et de ne pas excéder une durée maximale de 6 heures de travail sans pause.

9. Reconnaître les missions de l'encadrement

En sus de l'accès individuel au temps choisi, tous les cadres, à l'exception des cadres dirigeants et des cadres au forfait jours, ont deux possibilités :

- soit d'intégrer les dispositifs de réduction collective ou d'aménagement du temps de travail, en bénéficiant alors des mêmes compensations en temps et des mêmes JRTT que les autres salariés de **leur équipe** ;
- soit d'opter pour **l'aménagement individuel du temps de travail sur l'année (AIA)** : il s'agit d'un aménagement du temps de travail avec l'attribution de 26 jours de repos annuels. Ces jours de repos peuvent être librement utilisés par le salarié sous réserve des contraintes professionnelles. La durée journalière de travail est fixée à 7 heures 47 minutes en moyenne par jour dans l'amplitude de son équipe, afin d'assurer une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures sur l'année.

L'accord local pourra définir des catégories **d'agents de maîtrise** ouvrant droit à cet aménagement individuel sur l'année. **Ces catégories doivent** correspondre aux salariés du collège maîtrise dont la durée du temps de travail n'est pas obligatoirement prédéterminée chaque jour et qui disposent d'une **réelle autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les agents concernés qui le souhaitent pourront accéder à cet aménagement individuel sur l'année.

Que se passe-t-il si un agent de maîtrise pouvant accéder à l'aménagement individuel n'opte pas pour ce choix ?

Il intègre alors l'ATT de son équipe (ou un dispositif de temps réduit individuel ou collectif).

Quelles sont les points communs et les principales différences entre l'aménagement individuel sur l'année et le forfait jours ?

Le nombre de jours travaillés sur l'année est similaire : en moyenne 201,7 pour 202.

Les principales différences concernent le temps supplémentaire travaillé et la rétribution de de la charge de travail :

- les cadres en aménagement du temps de travail (que ce soit individuellement au titre de l'AIA ou au titre de l'aménagement collectif de son équipe) peuvent réaliser à la demande de la hiérarchie des **heures supplémentaires majorées** (cf § 10 et 11) conformément aux textes en vigueur ;
- les cadres au forfait jours peuvent réaliser des **jours supplémentaires majorés**, à leur initiative jusqu'au 212^e jour travaillé conformément à l'accord de 2009 ; concernant la charge de travail, il est prévu la rétribution de la charge de travail et des déplacements (RCTD) allant de 0 à 6,5 % de la rémunération principale sur 12 mois.

10. Rétribution des dépassements horaires de l'encadrement

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, certains cadres intégrés ou hors forfait jours peuvent être amenés à dépasser leur horaire de travail soit à la demande de leur hiérarchie, soit après son accord formalisé, soit du fait même des activités.

Sauf circonstances particulières, dont l'astreinte, le volume des heures supplémentaires demandées et effectuées dans la plage allant de 6 h à 20 h du lundi au vendredi par les cadres intégrés ou hors forfait jours devra, sauf circonstances exceptionnelles validées par la hiérarchie, se situer dans une fourchette annuelle de 0 à 72 heures, soit un maximum annuel de 108 heures majorations de 50 % incluses (représentant une fourchette de 0 à 5,93 % des salaires sur 12 mois).

Comment sont autorisés les dépassements des horaires de travail des cadres hors forfait jours et des salariés maîtrises éligibles à l'AIA ?

Comme pour les autres salariés, les heures supplémentaires de ces salariés doivent être effectuées soit à la demande de la hiérarchie, soit avec son accord formalisé. Elles font ensuite l'objet d'une validation managériale mensuelle dans l'application GTA.

L'entretien annuel est l'occasion d'évoquer a priori ces modalités de validation en y apportant le cas échéant la souplesse rendue nécessaire par les conditions d'exercice des missions du salarié concerné.

La charge de travail globale et donc le volume d'heures supplémentaires prévisibles sur l'année doivent également être abordés lors de l'entretien annuel.

Les heures supplémentaires réalisées à l'occasion de circonstances particulières, comme l'astreinte, la participation à des actions externes vers la clientèle ou les collectivités locales en dehors de la plage de 6 h à 20 h, la réalisation d'interventions exceptionnelles ne pouvant être programmées que le samedi ou le dimanche, ne sont pas comprises dans la fourchette

de 0 à 72 heures (soit 0 à 108 heures majorations de 50 % incluses) prévue par l'accord. Ces dépassements horaires sont rémunérés conformément aux textes en vigueur².

LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC

11. L'astreinte

Pour préserver la sécurité et permettre le respect de la réglementation relative aux durées maximales travaillées, les équipes assurant l'astreinte doivent pouvoir disposer les jours et les semaines d'astreinte d'une durée potentielle de travail hors heures ouvrables suffisante pour faire face aux dépannages électricité (ERDF) / interventions de sécurité gaz (GrDF) en recourant aux heures supplémentaires. A ce titre, la réduction du temps de travail (temps choisi ou RCTT) et l'aménagement de type A3 ne peuvent pas être retenus pour les équipes assurant l'astreinte réseaux et la continuité du service 24 h / 24 (ERDF et GrDF) /, ni pour les équipes assurant la MSG (GrDF) les AMEPS (ERDF).

Pour faciliter le respect de la réglementation, en matière de durées maximales et de repos minimaux, les aménagements du temps de travail A1 et A2 peuvent au cas par cas être négociés localement sur la base d'une durée quotidienne travaillée allégée les jours d'astreinte tout en conservant la même durée quotidienne moyenne sur la période du cycle. Les dispositions exposées à l'article 13 seront appliquées dans l'hypothèse d'un travail de l'équipe en amplitude élargie.

Comment construire un cycle comportant des horaires allégés ?

Exemple d'un ATT A2 sur un cycle de 4 semaines (donc 2,5 JRTT par cycle) : 6 heures travaillées par jour d'astreinte de façon à laisser la possibilité de réaliser plus d'heures supplémentaires quotidiennes liées au dépannage dans le respect de la durée maximale autorisée, 8 h 50 mn travaillées les jours hors astreinte,

12. Les services continus

Il peut être nécessaire, pour maintenir la continuité de service 24 heures sur 24 et 365 jours par an, de mettre en place une organisation en services continus par équipes successives assurant une présence permanente de personnel. L'accord national prévoit que les équipes en services continus peuvent réduire à tout moment par voie d'accord ou d'avenant local, le temps de travail jusqu'à 32 heures en moyenne hebdomadaire sur le cycle, avec maintien de la rémunération principale.

Que doit prévoir l'accord local en ce qui concerne les équipes en service continu ?

² Article 16 du Statut sur les majorations HS

L'accord local ne se substitue pas aux textes réglementaires régissant les services continus. L'accord (ou l'avenant) doit préciser quelles sont les équipes qui sont en service continu et, pour chacune d'entre elle, la durée hebdomadaire moyenne de travail, comprise entre 32 et 35 heures inclus, la rémunération principale étant inchangée.

Ultérieurement, cette durée peut être modifiée dans la même fourchette de 32 à 35 heures par voie d'avenant .

13. Les amplitudes élargies

Lorsque l'amplitude de fonctionnement d'une équipe, fixée par l'accord local, **atteint ou dépasse 50 heures par semaine** (sans prendre en compte les heures éventuelles du samedi, compensées par ailleurs), elle est dite élargie. Cette notion ne concerne pas les équipes de salariés en service continu.

L'ensemble des salariés de l'équipe doit contribuer à assurer la totalité de l'amplitude.

Les salariés bénéficient alors de compensations selon le tableau ci-dessous sous forme d'heures de repos supplémentaires, qui vont constituer des Jours de Repos Supplémentaire (JRS). Ces JRS peuvent être pris en temps et sont convertibles financièrement (en tout ou partie) à la demande du salarié.

AMPLITUDE (CALCULEE DU LUNDI AU VENDREDI EN TENANT COMPTE DE CONTINUITÉ DU SERVICE PENDANT LA PAUSE MÉRIDIENNE)				
DURÉE DE FONCTIONNEMENT DE L'ÉQUIPE	inférieure à 50 h	égale ou supérieure à 50 h et inférieure à 55 h	égale ou supérieure à 55 h et inférieure à 60 h	égale ou supérieure à 60 h
REPOS SUPPLÉMENTAIRES PAR PÉRIODE DE 4 SEMAINES	0	4 heures de repos supplémentaire	8 heures de repos supplémentaire	12 heures de repos supplémentaire
DURÉE HEBDOMADAIRE TRAVAILLÉE EQUIVALENTE	35 h	34 h	33 h	32 h

La répartition individuelle du temps de travail peut s'effectuer sur 4 jours ou moins dès lors que l'amplitude de fonctionnement du service est supérieure ou égale à 55 heures du lundi au vendredi.

Comment prend-on en compte la pause méridienne dans le calcul de l'amplitude ?

Lorsqu'il y a continuité du fonctionnement de l'équipe pendant la pause méridienne, la durée de celle-ci est incluse dans la durée de l'amplitude. S'il n'y a pas de continuité de fonctionnement, on additionne la durée de fonctionnement du matin et celle de l'après-midi pour obtenir l'amplitude quotidienne.

Pour une équipe en ATT A2, comportant 2 groupes fonctionnant en horaires décalés :

Premier exemple :

- l'un travaillant de 7 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h du lundi au vendredi , ainsi que de 9 h 30 à 12 h le samedi ;
- l'autre travaillant de 9 h 30 à 13 h et de 14 h à 18 h 30 du lundi au vendredi.

Pour le calcul de l'amplitude, on ne tient pas compte du travail le samedi compensé par ailleurs (cf ci-après). Le premier groupe démarre à 7 h 30, le deuxième termine à 18 h 30 et il y a toujours au moins un groupe au travail même en milieu de journée → l'amplitude quotidienne est de 11 heures et l'amplitude sur la semaine est donc de $(5 \times 11) = 55$ h, ce qui donne aux salariés 8 heures de repos supplémentaires toutes les 4 semaines.

Deuxième exemple :

- le premier groupe travaille de 7 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30 du lundi au vendredi ;
- le second groupe travaille de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 17 h 30 du lundi au vendredi.

L'équipe fonctionne donc de 7 h 30 à 12 h 30 et de 13 h à 17 h 30 → l'amplitude quotidienne est de 5 h le matin + 4 heures 30 mn l'après-midi, soit 9 heures 30 mn et l'amplitude sur la semaine est donc de $(5 \times 9,5) = 47,5$ h, ce qui n'ouvre pas droit à repos supplémentaires.

Quels points communs et quelles différences y a-t-il avec le dispositif de compensation qui avaient été mis en place suite à l'accord du 25 janvier 1999 ?

Points communs : les modalités de calculs de l'amplitude, la valeur des compensations attribuées et donc la durée du travail hebdomadaire équivalente en moyenne sur l'année, le décompte des congés.

Différence : le salarié a maintenant la possibilité de se faire payer les compensations.

Une équipe peut-elle être à la fois en RCTT et en amplitude élargie ?

L'amplitude élargie est la conséquence du respect des engagements de service public et de ceux figurant dans le catalogue des prestations, des besoins de l'exploitation et de la volonté d'une plus grande disponibilité des services aux clients.

La mise en oeuvre de la réduction collective du temps de travail dans ces équipes en amplitude élargie ne facilite pas la réalisation des activités, mais cette situation peut se présenter.

Dans l'hypothèse où ils assurent l'intégralité de l'amplitude de la même façon que les salariés à temps plein, les salariés en RCTT bénéficient des compensations en heures de repos supplémentaire au pro rata de leur contribution, c'est à dire aux 4/5.

Travail du samedi :

Des équipes peuvent avoir des missions qui les conduisent à travailler régulièrement le samedi, en faisant appel à des salariés volontaires. Une compensation **d'une heure et demie de repos supplémentaire par demi-journée travaillée** d'une durée de 4 heures est alors accordée aux salariés concernés qui travaillent le **samedi**. Elle est également convertible financièrement à la demande du salarié.

Le temps de travail du samedi n'est pas inclus dans l'amplitude (qu'elle soit élargie ou non) mais est intégré dans le décompte de la durée hebdomadaire moyenne travaillée sur le cycle : il ne s'agit pas d'heures supplémentaires comme celles qui peuvent être effectuées dans le cadre de l'astreinte. La mise en oeuvre du travail le samedi est régie par le tableau de service.

Comment prendre en compte le travail du samedi sur un cycle ?

Prenons par exemple le cas d'une équipe qui travaille 4 heures un samedi sur deux, et est en aménagement du temps de travail A2, cycle de 4 semaines à raison de 8 h par jour. Cette équipe est répartie en deux groupes, l'un composé des salariés volontaires pour travailler le samedi, l'autre du groupe des autres salariés.

La répartition des jours travaillés par le groupe des salariés travaillant le samedi peut être la suivante :

Semaine 1 : 5 jours à 8 h et 4 h le samedi → 44 h sur la semaine

Semaine 2 : 5 jours à 8 h → 40 h sur la semaine

Semaine 3 : 5 jours à 8 h et 4 h le samedi → 44 h sur la semaine

Semaine 4 : 1 jour à 8 h, 1/2 journée à 4 h, 3,5 JRTT (décomposé en 1 journée de récupération des heures du samedi et 2,5 JRTT au titre des durées journalières en semaine) auxquels s'ajoutent 3 h de repos supplémentaire issus de la compensation des heures du samedi.

Comment sont gérées ces compensations du samedi ?

L'application GTA gère automatiquement ces compensations en augmentant le solde d'heures de repos supplémentaires (qui vont constituer des JRS cf plus haut) au **pro rata** des heures travaillées le samedi. Par exemple, 6 heures travaillées vont générer $(1,5 \text{ h} \times 6/4) = 2,25$ heures de repos supplémentaires.

L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE

14. Le temps choisi

Le temps choisi correspond à un travail à temps partiel, selon une durée hebdomadaire choisie par le salarié et comprise entre 17,5 h et 32 h. Mis en place par l'accord du 25 janvier 1999, ses caractéristiques sont reconduites par l'accord, à l'exception de la durée de la convention comme mentionnée ci-après.

Quelle est la durée d'une convention ?

Afin de faciliter la fluidité du temps plein vers le temps choisi et réciproquement tout en maintenant l'Aide à la Réduction du Temps de Travail (ARTT) prévu par l'accord de 1999 dans le cadre d'un engagement de trois ans, les employeurs ont décidé d'abaisser la durée de la convention de temps choisi à 1 an, renouvelable par tacite reconduction.

Peut-on refuser un temps choisi ?

A l'exception du cas particulier des contrats d'alternance, l'accès au temps choisi est ouvert à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires, stagiaires et titulaires, sans qu'ils aient à justifier d'un motif particulier, sous réserve d'un délai minimal de prévenance d'un mois. Cependant, si le salarié se détermine sur la durée de travail hebdomadaire qu'il souhaite réaliser (entre 17,5h et 32h), les modalités d'organisation et de répartition de heures travaillées sur la période de référence, résultent d'un accord avec la hiérarchie qui prend en compte à la fois les contraintes du travail au sein de l'équipe et les aspirations du salarié.

Pourquoi le temps réduit est-il incompatible avec la prise d'astreinte ?

Le temps choisi n'est pas compatible avec une activité d'astreinte au regard des dispositions du code du travail en matière **d'heures complémentaires**. En effet, les salariés à temps réduit (choisi ou RCTT) ne sont éligibles qu'aux heures complémentaires, lesquelles ne pourront pas être supérieures au 10^e de la durée hebdomadaire, dans la limite de 35 h hebdomadaires. De ce fait l'activité d'astreinte se trouve être incompatible avec un temps réduit, qu'il soit choisi à titre individuel ou dû à la RCTT.

Que faire quand le salarié demande une organisation en temps choisi qui n'est pas compatible avec les activités de l'équipe ? ?

Dans ce cas, l'entreprise devra proposer au salarié un emploi de même classement et dans un domaine de compétences proche de celui occupé à l'origine au sein de la même unité. Cet emploi devra également se trouver dans le même bassin d'emploi ; cela ne nécessite pas un lieu de travail identique mais le nouveau lieu de travail devra se trouver dans un lieu proche.

Que devient la convention de temps choisi en cas de mutation, périmètre ERDF GrDF et hors périmètre ERDF GrDF ?

Pour un salarié du Service Commun, le salarié étant co-employé par les 2 Entreprises ERDF et GrDF sa convention est valide jusqu'à son terme sur l'ensemble du périmètre ERDF / GrDF. L'unité prenante doit vérifier avec le salarié que le mode d'organisation de sa durée hebdomadaire est compatible avec les contraintes de service et a la possibilité de rédiger un avenant à cette convention.

Pour un salarié d'une des deux têtes de filiales ERDF et GrDF, la convention est établie avec une seule des deux entreprises et de ce fait n'est valable que dans le périmètre de la tête de filiale où elle a été conclue.

Une maternité met-elle fin à une convention de temps choisi ?

Non. La maternité suspend la rémunération associée au temps choisi et la salariée statutaire perçoit un salaire à temps plein (pour les agents statutaires, prestations salaires de l'article 22 du Statut national du personnel). A l'issue du congé maternité, la salariée reprend son activité à temps choisi. Le terme de la convention n'est pas reporté de la durée du congé.

Est-il possible d'accorder un temps choisi à un salarié dont l'équipe fonctionne en amplitude élargie ?

Lorsqu'il est déterminé qu'une équipe fonctionne en amplitude élargie, tous les salariés doivent contribuer à assurer la continuité de service sur l'amplitude définie, et bénéficient ainsi d'une compensation sous forme de jours de repos supplémentaires.

Si le salarié ne peut contribuer pleinement aux amplitudes du fait de ses horaires à temps choisi, il sera précisé dans la convention que celui-ci ne bénéficiera pas de jours de repos supplémentaires.

Si le salarié continue de contribuer aux amplitudes, horaires du matin ou de fin de journée dans la même mesure que les autres salariés de l'équipe, ce dernier conserve son droit aux jours de repos supplémentaires.

En cas de contribution partielle aux amplitudes, 4 jours sur 5 par exemple, le droit aux jours de repos supplémentaires sera attribué au prorata de sa contribution. Exemple : (nombre d'heures de repos supplémentaires sur 4 semaines tel que précisé au § 13) x 4/5.

Que se passe-t-il à la fin de sa convention de temps choisi ?

Le salarié qui ne souhaiterait pas renouveler sa convention réintègre l'ensemble des modalités d'aménagement du temps de travail de l'équipe à laquelle il est rattaché.

15. Les horaires personnalisés

Lorsque les contraintes liées à l'organisation collective du travail le permettent, les salariés le souhaitant peuvent bénéficier d'horaires personnalisés, avec l'accord de leur hiérarchie. Leurs heures d'arrivée et de départ peuvent alors être différentes de celles de leur équipe et sont définies en accord avec leur hiérarchie.

La mise en œuvre d'horaires personnalisés doit-elle être formalisée ?

Oui. Les modalités d'organisation accordées par la hiérarchie à la demande du salarié ainsi que la période de validité doivent être formalisées par un écrit signé des deux parties, dit convention horaires personnalisés.

Quelles sont les caractéristiques horaires qui sont personnalisables ?

Le (ou les) salarié(s) auquel sa hiérarchie a accordé le bénéfice d'horaires personnalisés reste rattaché à une équipe au sens de l'aménagement du temps de travail pour laquelle, un modèle d'aménagement (A1, A2 ou A3), une amplitude de fonctionnement ainsi qu'une durée journalière ont été définis préalablement par voie d'accord local.

De ce fait, et afin de prendre en compte la demande du salarié tout en conservant l'intégration du ou des salariés à l'équipe de travail, les horaires personnalisés peuvent permettre d'adapter :

- les horaires de début et de fin de service dans la limite des contraintes liées à l'amplitude de fonctionnement de l'équipe.

A contrario :

- la durée de la pause méridienne,
- la durée journalière de travail moyenne sur le cycle,
- la durée hebdomadaire moyenne sur le cycle de 35 h,
- la durée du cycle,
- le mode d'aménagement du temps de travail et le nombre de JRTT sur le cycle,

sont des éléments fixes, et seront « appliqués » aux salariés en horaires personnalisés.

Les conventions d'horaires personnalisés ne valent que pour la période pour laquelle elles sont conclues et exclusivement sur le périmètre de l'unité concernée.

Est-il possible d'accorder des horaires personnalisés à un salarié lorsqu'il est dans une équipe fonctionnant en amplitude élargie ?

Lorsqu'il est déterminé qu'une équipe fonctionne en amplitude élargie, tous les salariés doivent contribuer à assurer la continuité de service sur l'amplitude définie, et bénéficient ainsi de compensation sous forme de jours de repos supplémentaires.

- Si pour la période accordée en horaires personnalisés il est déterminé que le salarié ne peut contribuer pleinement aux amplitudes, il sera précisé dans la convention que celui-ci ne bénéficiera pas de jours de repos supplémentaires.
- Si le salarié continue de contribuer aux amplitudes, horaires du matin ou de fin de journée dans la même mesure que les autres salariés de l'équipe, ce dernier conserve son droit aux jours de repos supplémentaires.

En cas de contribution partielle aux amplitudes, 4 jours sur 5 par exemple, le droit aux jours de repos supplémentaires sera attribué au prorata de sa contribution. Exemple : (nombre d'heures de repos supplémentaires sur 4 semaines) x 4/5.

Que se passe-t-il à la fin de la convention d'horaires personnalisés ?

Le salarié réintègre l'ensemble des modalités d'aménagement du temps de travail de l'équipe à laquelle il est rattaché.

Les horaires personnalisés ont-ils une incidence sur la rémunération, les droits à congés, les avantages statutaires?

Il n'y a aucune incidence en matière d'avantages statutaires et de rémunération puisque le salarié est à temps plein (35 h) et l'intégralité des droits (rémunération principale, gratification 13ème mois, calculs de primes ou d'indemnités) est maintenue. Le salarié dispose d'une dotation pleine et entière de droits à congés annuels, mère de famille, congé d'ancienneté et JRTT...

Les congés ou absence sont décomptés en fonction de la durée journalière de travail prévue le jour de l'absence.

Par ailleurs, est-il toujours possible de mettre en place des horaires flexibles ?

Cette possibilité reste théoriquement offerte par la circulaire Pers 678 (modifiée par la Pers 788). Elle ne peut cependant « faire obstacle au bon fonctionnement du service public » et est subordonnée à la procédure de négociation collective décrite par le §3 de l'article 15 du statut national. Elle est incompatible avec la notion d'aménagement du temps de travail telle que définie dans l'accord national et avec l'attribution de JRTT associés sur une période pluri-hebdomadaire.

Dans le cas où des horaires flexibles sont encore en place, ces horaires sont soumis à renégociation avant fin 2012, comme les autres modes d'aménagement du temps de travail résultant d'accords locaux.

16. Dispositions en cas de réorganisation

L'accord fait référence aux dispositions du paragraphe 4.9 de l'accord du 23 juillet 2010 sur le processus de concertation et les mesures d'accompagnement des réorganisations.

- **Pour les salariés transférés en équipe constituée**, un avenant à l'accord local temps de travail de l'unité sera négocié. Dans l'attente, qui ne devra pas dépasser 6 mois ou la fin de la période scolaire, les salariés conserveront leur mode d'aménagement (A1, A2 et A3) et

l'ensemble des modalités individuelles ou collectives (temps choisi et RCTT) dans la limite où celles-ci restent compatibles avec la tenue des missions et activités de l'équipe (cf le cas particulier de l'astreinte, des AMEPS et MSG).

- **Les salariés transférés en dehors d'une équipe constituée** se verront appliquer les modalités définies dans l'accord local de l'unité de l'équipe dans laquelle ils sont affectés. Une période d'adaptation pourra être convenue à la demande du salarié. Celle-ci sera définie au regard des contraintes exposées par le salarié et lui sera notifiée par écrit ainsi que les modalités d'aménagement du temps de travail accordées. Il est convenu qu'une période de 6 mois, ou la limite de la fin de l'année scolaire, ne devra pas être dépassée.

17. La réduction collective du temps de travail à 32 heures

L'accord de 1999 offrait la possibilité aux équipes en manifestant majoritairement le choix d'opter pour la réduction collective du temps de travail à 32 h payées 34. Ce dispositif est maintenu, à l'exception des équipes garantissant la continuité du service public : équipes assurant l'astreinte réseau, la maintenance et l'entretien des postes sources, la maintenance spécialisée gaz.

La RCTT est organisée sur une base hebdomadaire, c'est à dire une possibilité de 4 jours travaillés et d'un jour de repos au titre de la réduction collective du temps de travail, sans possibilité d'aménagement pluri-hebdomadaire.

Comment un salarié formalise-t-il son souhait de passer en RCTT ?

Dans une équipe ne participant pas à l'astreinte réseaux et à la continuité de service 24h/24h ni à la MSG ni en AMEPS, où un tiers des salariés manifestent par écrit au Responsable RH de leur unité leur volonté de passer en RCTT, la Direction questionne dans un délai d'un mois l'ensemble des salariés de l'équipe concernée. Si plus de la moitié des salariés répondent par écrit qu'ils sont volontaires pour passer en RCTT et ce pour une durée minimale d'un an, l'accord ou un avenant à celui-ci est négocié pour acter du passage de l'équipe en RCTT.

Les salariés s'étant prononcés en faveur de la RCTT passent donc en RCTT pour un an, à la date d'effet de l'accord local ou de l'avenant.

Comment est formalisée l'organisation de la RCTT ?

Il est préconisé de formaliser par écrit pour chaque salarié concerné qu'il est en temps réduit à titre collectif (RCTT) à 32 h pour une durée minimale d'un an.

Les jours non travaillés issus de cette réduction collective sont précisés dans le tableau de service, conformément à l'article 6 de l'accord national sous l'autorité du responsable hiérarchique dans le cadre d'une démarche partagée par l'ensemble des salariés de l'équipe, (qu'ils soient en RCTT ou non) en conciliant les nécessités de service et les aspirations des salariés.

En cas de **coïncidence avec un jour férié**, ce jour non travaillé est récupérable s'il est mobile et n'est pas récupérable s'il est fixe dans la semaine.

Des techniciens clientèle assurant l'astreinte tableau ou l'ISG peuvent-ils opter pour la RCTT ?

Comme expliqué plus haut pour le temps choisi., les salariés prenant l'astreinte ne peuvent opter pour un temps réduit (qu'il s'agisse du temps choisi ou de la RCTT) en raison des règles relatives aux heures complémentaires et supplémentaires. Le calcul de la majorité nécessaire pour la RCTT reste effectué sur la totalité de l'effectif de l'équipe.

Exemple : soit une équipe de 24 salariés, dont six techniciens clientèle prennent l'astreinte ; ceux-ci ne peuvent pas opter pour la RCTT ; la RCTT est cependant accessible au reste de l'équipe si au moins 13 autres salariés ne prenant pas l'astreinte optent pour celle-ci.

Un salarié en RCTT bénéficie-t-il de 27 jours de congés annuels ?

La dotation de congés annuels s'effectue en heures au prorata du temps de travail

- pour un salarié à temps plein, la dotation annuelle est égale à : 27 jours ouvrés x 7 heures = 189 heures ;
- pour un salarié à temps réduit (en réduction collective du temps de travail ou à temps choisi) travaillant 32 heures par semaine : 27 jours ouvrés x 7 heures x durée hebdomadaire de travail 32/35ème = 172,80 heures.

Quelles sont les incidences sur la rémunération ?

- La rémunération des salariés à 32 heures collectives est calculée sur la base de 32/35ème du salaire mensuel à temps plein, à laquelle s'ajoute le versement d'une prime d'aide à la réduction du temps de travail équivalente à 2/35ème du salaire mensuel à temps plein.
- pour les salariés dont le coefficient (NR, échelon) est inférieur à celui du NR 100 échelon 4, le calcul de la prime d'aide à la réduction du temps de travail est effectué sur la base du NR 100 échelon 4.

Que se passe-t-il en cas d'arrêt maladie ?

Dans le cadre des 32 heures collectives, en cas d'arrêt maladie, le salarié perçoit toujours son salaire proportionnel assorti de la prime d'aide à la réduction du temps de travail.

Un salarié peut-il en cours de convention demander à revenir à temps plein ?

Lorsqu'à l'occasion d'un questionnement organisé par la Direction, les salariés expriment leur choix pour la RCTT, cela correspond à un engagement individuel d'un an à compter de la mise en place de la RCTT. Une attention particulière sera toutefois apportée aux situations personnelles telles que la séparation, le décès du conjoint ou encore la perte d'emploi du conjoint pouvant amener un salarié à demander à revenir à temps plein avant la fin de son engagement.

Que se passe-t-il si le salarié ne renouvelle pas son souhait l'année suivante de passer en RCTT ?

Le salarié qui ne souhaite pas rester en RCTT passe, de fait, à temps plein à 35 h dans le cadre du mode d'aménagement défini dans l'accord local de l'unité à la date anniversaire de l'accord local ou de l'avenant mettant en œuvre la RCTT pour son équipe.

Les salariés d'une équipe n'ayant plus une majorité de volontaires pour la RCTT à la date anniversaire de l'accord local ou de l'avenant la mettant en œuvre, sont dans l'obligation de passer à temps plein (35 h) ou à temps choisi. Pour ces salariés contraints individuellement

par une décision collective, l'accord local peut prévoir un délai entre la fin de la RCTT et le passage à temps plein ou à temps choisi des salariés. A contrario, les salariés ne renouvelant pas leur souhait d'accéder à la RCTT à la date anniversaire, repassent à cette même date à temps plein 35 h ou en temps choisi.

LA PHASE DES NEGOCIATIONS LOCALES

18. La méthode de négociation locale

La mise en œuvre des mesures de l'accord national relatives à l'aménagement du temps de travail ainsi qu'à la définition de catégories d'agents de maîtrise disposant d'autonomie est subordonnée à l'ouverture de négociations locales. Celles-ci se dérouleront en 2012, avec comme cible d'être conclues à l'été 2012.

Quelle est la maille de négociation des accords locaux ?

Une négociation se tiendra dans chaque Unité employeur, établissement de désignation de délégués syndicaux au sens de l'accord sur le droit syndical du 12 mars 2008. Il y aura donc une négociation :

- à la maille de chaque URG, UCF, URE, USL, USR,
- pour chacune des 3 unités opérationnelles nationales (UCN, UOI et UO SERVAL),
- pour le service gaz de GrDF,
- pour les fonctions nationales d'ERDF.

Qui peut négocier l'accord ?

Pour qu'une organisation syndicale puisse participer aux réunions de négociation, il faut qu'elle soit représentative (OSR). Pour cela, elle doit avoir recueilli au moins **10% des suffrages exprimés** au 1er tour des dernières **élections des titulaires du Comité d'Etablissement**.

Les négociations se font avec les Délégués Syndicaux de l'OSR.

Pour être désigné DS, il faut que le représentant de l'OS :

- appartienne à l'unité concernée,
- se soit porté candidat au premier tour des élections CE/DP comme titulaire ou suppléant (il n'est pas nécessaire qu'il soit élu),
- ait recueilli un minimum d'audience électorale personnelle de 10 % des suffrages exprimés dans le collège dans lequel il se présente.

Si une OSR n'a pas désigné de DS, elle ne peut pas participer à une négociation.

Faut-il conclure un accord de méthode en préalable à la négociation de l'accord local ?

Il est recommandé à chaque Unité de négocier en préalable à la négociation de l'accord local un **accord de méthode** qui précisera, en complément du périmètre de la négociation, la composition de chacune des délégations (OSR et Direction), les moyens accordés, le type de réunion prévues pour la négociation (bilatérales et/ou plénières) ...

Cette négociation de l'accord de méthode doit également se mener avec les OSR.
Il reste également possible de définir la composition, les moyens ... avec les OSR dans un relevé de positions élaboré avec les OSR.

Que faut-il prévoir comme consultation des IRP ?

Le projet d'accord local doit être soumis pour avis aux CHSCT puis au CE concernés, avant d'être mis à la signature.

19. Le dispositif de suivi des négociations locales

Un Groupe de suivi, uniquement composé des signataires de l'accord local, devra être mis en place dans toutes les Unités dans lesquelles un accord local a été valablement conclu.

Que se passe-t-il lorsqu'une OS perd sa représentativité au cours de la période de validité de l'accord ?

Une OS signataire qui ne serait plus représentative pourra toujours participer aux réunions du groupe de suivi mais elle ne pourra pas être invitée à une négociation de révision de l'accord (modification de l'accord par avenant).

Pour la négociation de révision de l'accord, il faudra inviter **toutes les OSR**, y compris les non signataires de l'accord initial, car elles ont la possibilité d'adhérer à l'accord à tout moment. Par contre, pour pouvoir signer un avenant à l'accord local, il leur faudra au préalable avoir signé ou adhéré à l'accord initial.

Quelles sont les missions du groupe de suivi de l'accord local ?

Il est chargé de suivre, au périmètre de l'unité, la **bonne mise en œuvre** des dispositions de l'accord.

Les modalités de fonctionnement et les missions du groupe de suivi sont déterminées par l'accord local.

L'accord national précise que le comité de suivi local a en particulier pour mission de contrôler :

- le bon déroulement de la concertation concernant la réduction collective et l'aménagement du temps de travail des équipes,
- la mise en œuvre du temps choisi, des horaires personnalisés et des dispositions en cas de réorganisation ou de mutation,
- la mise en œuvre des mesures relatives aux cadres intégrés.

Le groupe de suivi n'est en aucun cas un lieu de négociation mais **seulement** un lieu de **contrôle et d'échange** sur l'application de l'accord. A ce titre, il peut faire des recommandations ou des propositions qui pourront, le cas échéant, conduire à une révision de l'accord (avenant). Enfin, il n'appartient pas au groupe de suivi de connaître des situations nominatives de salariés.

Quel rôle du groupe de suivi vis-à-vis de la mise en œuvre de la RCTT ?

Le groupe de suivi de l'accord local pourra être chargé de vérifier notamment le déroulement des consultations des salariés d'une équipe en cas de demande de RCTT par au moins un tiers des salariés de l'équipe.

Quel est le rôle du groupe de suivi vis-à-vis du temps choisi et des horaires personnalisés ?

Le groupe de suivi pourra suivre le nombre de salariés en temps choisi et en horaires individualisés au sein de l'unité et leur répartition au sein des différentes équipes et s'assurer que tous les salariés souhaitant être à temps choisi peuvent y accéder.

Quel est le rôle vis-à-vis des dispositions relatives aux cadres intégrés et aux cadres autonomes n'ayant pas conclu de convention de forfait ?

Le groupe de suivi pourra être chargé de suivre le nombre de salariés cadre n'ayant pas opté pour le forfait jours et le type d'aménagement choisi (aménagement individuel sur l'année ou ATT de l'équipe à laquelle ils appartiennent).

20. Dispositions transitoires concernant des salariés en amplitudes élargies et en RCTT

L'article 21 de l'accord prévoit le versement de prime forfaitaire dans les cas de perte d'amplitude ou de RCTT développés ci-dessous, **à l'occasion des négociations locales prévues en 2012.**

Concernant les amplitudes élargies et les compensations associées figurant à l'article 13 :

Dans quelles conditions la prime est-elle versée ?

L'accord prévoit que les salariés à temps plein bénéficiant à la date du 7 juin 2011 (date de signature du relevé de positions partagées) de compensations au titre de l'amplitude élargie de leur équipe se verront attribuer une **prime exceptionnelle forfaitaire**, versée **pour compenser** la perte des contreparties (compensation en heure(s)) liées aux contraintes de l'amplitude élargie. du fait de la mise en œuvre de leur accord local.

La prime sera versée sous réserve que les salariés concernés par la « **perte** » d'**amplitude élargie** ne bénéficient pas par ailleurs, à la date de la mise en œuvre de leur accord local, d'un dispositif de compensation équivalent.

Le montant (brut) de la prime est :

- **1250 €** lorsque la compensation était d'une heure par semaine (temps de travail : 34 h) ;
- **2500 €** lorsque la compensation était de deux heures par semaine (temps de travail : 33 h) ;
- **3750 €** lorsque la compensation était de trois heures par semaine (temps de travail : 32 h).

Si le salarié souhaite prendre ultérieurement cette prime en temps, il peut la placer sur son CET, où elle sera non monétisable.

Exemple :

A la date du 7 juin 2011, les salariés d'une équipe Y étaient en amplitude 58 h et bénéficiaient à ce titre d'une compensation de 2 h par semaine (33 h de travail effectif pour 35 h payées).

- le nouvel accord local prévoit que l'amplitude de l'équipe nouvellement constituée X intégrant les salariés de l'équipe Y est de 45 h et n'est donc pas élargie. Les salariés de la nouvelle équipe qui étaient auparavant dans l'équipe Y perdent les compensations associées à l'amplitude élargie. C'est à ce titre qu'il leur sera versé une prime forfaitaire d'un montant de **2500 €**.

Dans quels cas la prime n'est elle pas versée ?

La prime forfaitaire n'est versée qu'en cas de **perte totale** des compensations liée à l'amplitude c'est-à-dire d'un passage de l'équipe d'une amplitude élargie à une amplitude non élargie. Elle n'est donc pas versée en cas de passage d'une amplitude élargie à une amplitude moindre mais toujours élargie au sens de l'accord.

Exemple :

Une équipe était en amplitude de 60 h (soit une compensation de 3 h par semaine).

- le nouvel accord local fixe la nouvelle amplitude à 50 h : les salariés ont toujours droit à une compensation, qui est maintenant de 4 h toutes les 4 semaines. Ils ne perçoivent donc pas de prime forfaitaire.

Concernant les salariés en RCTT :

La prime forfaitaire vise à **compenser** une perte induite par l'accord national qui rend incompatible les activités de certains salariés avec la RCTT (ainsi qu'avec le temps choisi).

Dans quel cas cette prime forfaitaire sera versée ?

Il est acté dans l'accord national que les salariés des équipes participant à l'astreinte réseaux et la continuité du service 24H/24, ou à la maintenance spécialisée gaz (MSG) et à la maintenance des postes sources (AMEPS) ne peuvent plus accéder à la RCTT.

Les salariés de ces équipes, en RCTT depuis au moins le 7 juin 2011, et qui ne pourront plus en bénéficier à la mise en oeuvre de leur accord local du fait de leur appartenance à une activité spécifique (astreinte réseaux, AMEPS, MSG), se verront attribuer une **prime forfaitaire de 2500 €** (brut) s'ils décident de rester dans cette activité et donc de **passer à temps plein**.

Que se passe t-il si les salariés ne souhaitent pas revenir à temps plein ?

Si les salariés de ces équipes décident de rester à un temps de travail hebdomadaire de 32 h, ils devront opter pour un **temps choisi**. Dans ce cas, ils ne pourront plus rester dans une activité d'astreinte, ni MSG, ni AMEPS.

Une prime de compensation leur sera versée car ils perdent une partie des avantages « supplémentaires » de la RCTT par rapport au temps choisi. Le montant de cette prime est de **1250 €** (brut).

Dans quels cas la prime forfaitaire ne sera pas versée ?

Les salariés, hors équipe astreinte, MSG et AMEPS, qui perdront le bénéfice de la RCTT du fait de l'absence de majorité de salariés en RCTT dans l'équipe, ne se verront pas attribuer de prime compensatrice puisque la « perte » subie n'est pas liée à une décision des entreprises. Ces salariés devront rejoindre l'ATT de leur nouvelle équipe (A1, A2 ou A3) mais pourront, dans les conditions prévues par l'accord, bénéficier de la RCTT si la majorité des salariés de l'équipe le décide.

Les primes forfaitaires fin d'amplitude et RCTT sont destinées à compenser une perte réelle. Qu'est-ce que cela implique ?

Ces deux primes visant à compenser une évolution réelle dans la situation « temps de travail » du salarié, elles ne peuvent être versées qu'aux salariés **réellement exposés** dans la durée.

A titre d'exemple, elles ne peuvent donc pas être versées aux salariés, qui à la mise en œuvre de l'accord local, seraient en congé épargne temps précédant un départ en inactivité programmé.

21. Dispositions statutaires et légales en l'absence d'accord local valide

Les actuels accords locaux temps de travail et leurs éventuels avenants ne pourront plus trouver application postérieurement au 31/12/2012. Donc à cette date, en l'absence d'un nouvel accord local se substituant à l'ancien, il n'y aura plus d'aménagement du temps de travail, ni d'horaires valides dans les unités concernées.

Pour pallier ce risque de vide juridique, l'accord national prévoit que les unités dans lesquels l'accord local n'est pas encore signé **fin juin 2012**, devront engager une **négociation dans le cadre de l'article 15 du Statut national**. Cette négociation « article 15 » devra se mener en parallèle de la fin de la négociation de l'accord local temps de travail. Il sera ainsi possible, en l'absence d'accord local, de mettre en place au 1^{er} janvier 2013 un horaire collectif de référence ou des aménagements du temps de travail par décision unilatérale.

Quel est l'objet de la négociation dite « article 15 » ?

L'article 15 du statut prévoit dans son §3, que l'**horaire collectif de travail** est arrêté par voie d'accord collectif. Il s'agit donc pour les unités concernés de s'inscrire dans cette négociation et de l'ouvrir formellement avec leurs OSR.

Cette négociation a pour objet de déterminer l'horaire collectif de référence (HCR) qui sera applicable aux différentes équipes identifiées au niveau de l'unité, dans l'hypothèse où la négociation sur le temps de travail n'aboutirait pas à la signature d'un accord local permettant la mise en place de nouveaux modes d'aménagement du temps de travail. L'horaire collectif de référence de travail définit pour les unités concernées les horaires de l'ensemble des salariés.

Cet horaire est organisé sur 35 h par semaine et ne permet pas un aménagement du temps de travail par cycle générant des JRTT.

Pourquoi ouvrir cette négociation au 30 juin 2012 ?

Il est nécessaire d'ouvrir cette négociation au plus tard au 30 juin 2012 car elle nécessite un délai incompressible de **3 mois** fixé dans l'article 15 du Statut, sauf accord entre les parties sur le terme de la négociation.

A ce délai de 3 mois, il faut ajouter le temps de la consultation des IRP (CHSCT et CE).

Si la négociation article 15 n'aboutit pas, l'horaire collectif de travail devra être arrêté par le Directeur d'Unité (décision unilatérale) après là aussi consultation des IRP (CHSCT et CE).

Quelle autre solution que l'horaire collectif de référence « article 15 » ?

En l'absence d'accord collectif, l'article D3122-7-1 du code du travail dispose depuis 2008 que la durée du travail dans l'Unité peut être organisée sous forme de **période de travail chacune d'une durée de quatre semaine au plus**.

Cet aménagement est défini par une **décision unilatérale de l'Employeur** et précise les **modalités de variation de la durée du travail sur le cycle de 4 semaines au plus** pour chaque équipe. Cette décision est également soumise sous forme de projet à l'avis des CHSCT et du CE.

Des aménagements du temps de travail, analogues à ceux définis par l'accord national (A1, A2, A3) mais sur des cycles de 4 semaines au maximum, pourraient ainsi être mis en place par décision unilatérale.

Le fait d'ouvrir la négociation article 15 signifie-t-il obligatoirement la fin de la négociation locale sur l'aménagement du temps de travail ?

Non : les deux négociations peuvent tout à fait se poursuivre en parallèle. La négociation article 15 perdra son objet si un accord local valide est conclu sur l'aménagement du temps de travail avant le 31 décembre 2012.

Rappelons qu'une des finalités de ces négociations locales est aussi de renforcer la qualité du **dialogue social** dans les unités . C'est pourquoi la recherche d'un accord négocié devra être toujours d'actualité au second semestre 2012, si elle n'a pas pu aboutir auparavant. Il conviendra cependant de toujours tenir compte des délais nécessaires (dont la consultation des CHSCT et CE) pour la mise en place de la nouvelle organisation du temps de travail au 1^{er} janvier 2013 au plus tard.