

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

ERDF-GrDF NOI-RHM- 12/24

Version 2 du 3 juillet 2012 a

Nombre de pages : 29

• 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 12 décembre 2011 et appliqués au 1^{er} janvier 2012. 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. Elle annule et remplace la note NOI-RHM 11/33, en la mettant à jour et en la complétant : les nouveautés sont signalées par le symbole ►. Sa rédaction suit les différents chapitres de l'accord en apportant des précisions réglementaires ou techniques.

Les dispositions issues de ces accords et relatives au Compte Epargne-Temps font l'objet de la note d'application spécifique référencée NOI-RHM-11/34.

• 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
1 ^{er} janvier 2012	Version 1 : NOI-RHM 11/33	
3 juillet 2012	Version 2 : NOI-RHM 12/24	NOI-RHM 11/33

• Accessibilité

<input checked="" type="checkbox"/> ERDF Électricité Réseau Distribution France	<input type="checkbox"/> Restreinte	<input type="checkbox"/> Confidentielle
<input checked="" type="checkbox"/> 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 VÉNIAT-DRS GrDF

SOMMAIRE

1. Durée du travail.....	3
2. Principes de simplification et d’harmonisation.....	3
3. Définition et caractéristiques des équipes.....	3
4. Caractéristiques des aménagements du temps de travail.....	4
5. Choix des Aménagements du Temps de Travail et des amplitudes.....	5
6. Le tableau de service.....	7
7. Précisions sur le décompte des absences et la gestion des JRTT.....	7
8. La pause méridienne.....	9
9. Reconnaître les missions de l’encadrement.....	9
10. Rétribution des dépassements horaires de l’encadrement.....	10
11. L’astreinte.....	11
12. Les services continus.....	12
13. Les amplitudes élargies.....	12
14. Le temps choisi.....	15
15. Les horaires personnalisés.....	16
16. Dispositions en cas de réorganisation.....	18
17. La réduction collective du temps de travail à 32 heures.....	18
18. La méthode de négociation locale.....	20
19. Le dispositif de suivi des négociations locales.....	21
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
ANNEXE : Récapitulatif de l’applicabilité des différentes mesures.....	27

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 et les interlocuteurs externes ou internes devront être facilitées. La limitation du nombre de types d'aménagements et d'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.

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**, ► à l'exception de cas particuliers convenus dans leurs conventions pour les salariés à temps choisi, en horaires personnalisés, en aménagement individuel annualisé,

¹ L.3123-17 du Code du travail

- des mêmes **horaires**, sauf salariés à temps choisi, en horaires personnalisés, en aménagement individuel annualisé, et équipes constituées de groupes assurant l'amplitude de fonctionnement au moyen d'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 **notablement 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.

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

Il n'y a pas, a priori, de taille mini ou maxi et la taille « moyenne » correspond plutôt à un **découpage au sein d'une agence**, agence qui comprendra donc en général plusieurs équipes, quelque soit le métier ou l'unité.

Comment sont listées et précisées ces équipes ?

La liste des équipes et de leurs principales caractéristiques sont précisés dans **l'accord local** avec a minima les éléments suivants : composition (activités, missions, lieu), amplitude, ATT, et durée de pause méridienne. Le cas échéant, il est mentionné si l'équipe est répartie en plusieurs **groupes** fonctionnant avec des horaires décalés entre eux afin d'assurer la continuité de service sur l'amplitude de fonctionnement de l'équipe.

Les horaires des équipes et le cas échéant des groupes peuvent :

- soit être mentionnés dans l'accord local avec la nécessité de conclure un avenant en cas d'évolution des horaires,
- soit figurer dans un document séparé, qui 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.

► La majorité des accords locaux de 1999 comportaient la mention des horaires. En conséquence, il est recommandé aux unités d'adopter une position d'ouverture sur cette option si les négociateurs syndicaux d'unité en font la demande.

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.

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 de la situation à l'ouverture des négociations locales,
- pour les équipes hors astreinte réseaux, MSG (GrDF), AMEPS (ERDF), 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) 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, les congés annuels, les jours de repos issus de la RCTT, les absences pour formation, les absences pour événements familiaux, la participation aux IRP, les détachements syndicaux...

Ce tableau 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.

De plus pour faciliter la prise effective de leurs repos compensateurs, les salariés des équipes prenant l'astreinte réseau (ERDF et GrDF) / ainsi que des équipes assurant la Maintenance Spécialisée Gaz (GrDF) et les AMEPS peuvent demander individuellement à étaler ces repos en bénéficiant d'un tableau de service assurant régulièrement 4 jours travaillés par semaine, hors prise des compensations liées à l'interruption du repos de 11 heures.

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

La dotation des droits à congés annuels 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.

Rappel : les congés annuels, congés d'ancienneté, congés mères de famille, congés précédant le départ en retraite font l'objet d'une dotation annuelle en heures, proratisée en fonction de la durée effective de travail (voir aussi un exemple de calcul dans le cas de la RCTT au § 17).

Les absences pour congés spéciaux familiaux sont-elles proratisées en fonction de la durée quotidienne travaillée ?

La logique de gestion (dotation et décompte) en heures précisée ci-dessus est celle qui assure la plus grande équité entre salariés au regard des heures travaillées. Cependant, les congés spéciaux familiaux (mariage, décès, naissance etc...) sont exonérés de cette « proratisation ». En effet, le principe du décompte à l'heure ne serait pas conforme à l'esprit de ces congés, dont la finalité est de rendre l'agent disponible certains jours pour faire face aux obligations personnelles liées à des événements particuliers.

On considérera donc, pour l'ensemble des salariés, ces congés comme des autorisations d'absence valables pour un certain nombre de jours ouvrés, quelle que soit la durée de travail due par l'agent durant ces journées.

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. Cependant il est admis, pour faciliter la gestion du tableau de service, de programmer les JRTT sur l'ensemble du cycle, y compris donc au début de celui-ci.

Exemples de mise en œuvre 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 $(3,9 + 3,1) = 7$ heures de repos.
 - Il a bien travaillé en moyenne 35 heures par semaine.
- 2) Salarié travaillant en ATT A2 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 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.

En cas d'absence non prévue survenant pendant le cycle et ne donnant pas droit à JRTT, les demandes de placement faites avant le début du cycle seraient annulées de facto, compte tenu de la logique d'acquisition.

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 avec, dans ce contexte, un report maximum de 1 JRTT sur le cycle suivant.

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.

A l'exception de ► cas particuliers convenus dans leur convention pour des salariés à temps choisi, en horaires personnalisés, en aménagement individuel annualisé, la durée de la pause méridienne est la même pour tous les salariés d'une équipe. Pour tenir compte de contraintes locales, les horaires de début et fin de cette pause peuvent toutefois être fixés de façon différenciée 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, les cadres hors 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, sur l'année (de janvier à décembre), 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 (encadrants ou non encadrants) 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).

► Un salarié en AIA peut-il bénéficier des compensations pour amplitude (cf § 13) lorsqu'il est rattaché à une équipe fonctionnant en amplitude élargie ?

Lorsqu'une équipe fonctionne en amplitude élargie, 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 du fait de ses horaires, le salarié en AIA ne peut contribuer pleinement aux amplitudes, il sera précisé dans la convention que celui-ci ne bénéficiera pas de jours de repos supplémentaires.
- Si à l'inverse, le salarié en AIA contribue aux amplitudes, horaires du matin ou de fin de journée dans la même mesure que les autres salariés de l'équipe, ce dernier a droit aux jours de repos supplémentaires dans les mêmes conditions.

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 le 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 ?

2 Dont l'article 16 du Statut sur les majorations HS.

Exemple d'un ATT A2 sur un cycle de 4 semaines (soit 17,5 jours travaillés et 2,5 JRTT par cycle) : pendant les 5 jours d'astreinte la durée travaillée quotidienne est allégée à 7 h 00 mn de façon à laisser la possibilité de réaliser plus d'heures supplémentaires quotidiennes liées aux interventions d'astreinte dans le respect des durées de travail et de repos autorisées. En conséquence, pendant les 12,5 jours hors astreinte, la durée travaillée quotidienne est de 8 h 24 mn.

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 ?

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 MERIDIENNE)			
DUREE DE FONCTIONNEMENT DE L'EQUIPE	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 SUPPLEMENTAIRES PAR PERIODE DE 4 SEMAINES	0	4 heures de repos supplémentaire	8 heures de repos supplémentaire	12 heures de repos supplémentaire
DUREE HEBDOMADAIRE TRAVAILLEE EQUIVALENTE	35 h	34 h	33 h	32 h

La répartition individuelle du temps de travail peut s'effectuer sur 4 jours 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 œuvre 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 32/35.

Travail du samedi :

Des équipes peuvent avoir des missions qui les conduisent à travailler régulièrement le samedi (plus de la moitié des semaines), 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 œuvre 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 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'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVE

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, il est décidé d'abaisser la durée de la convention de temps choisi à 1 an, renouvelable par tacite reconduction.

Les salariés déjà à temps choisi, hors astreinte, peuvent décider soit d'aller jusqu'au bout de leur actuelle convention de 3 ans, soit de revenir à temps plein si leur convention a été signée il y a plus d'un an.

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 17,5 h et 32h), les modalités d'organisation et de répartition des 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 compatible avec le temps choisi, 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 se trouver autant que possible sur le même lieu de travail ou à défaut dans un lieu proche et il revient in fine au salarié de confirmer ou pas sa demande.

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, de pause méridienne, du soir) dans la même mesure que les autres salariés de l'équipe, ce dernier conserve son droit aux jours de repos supplémentaires au prorata de son temps de travail. Exemple pour un salarié à 32 h : (nombre d'heures de repos supplémentaires sur 4 semaines tel que précisé au § 13) x 32/35.

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.

Les droits acquis à congés annuels sont inchangés lors du passage à temps réduit vers le temps plein (et réciproquement) et ne font plus l'objet de recalculs, par mesure de simplification.

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 d'arrivée et de départ, dans la limite des contraintes liées à l'amplitude de fonctionnement de l'équipe.

A contrario, sont des éléments fixes, et seront « appliqués » aux salariés en horaires personnalisés :

- la durée de la pause méridienne, ► à l'exception de cas particulier,
- 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,

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.

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

Le salarié soit réintègre l'ensemble des modalités d'aménagement du temps de travail de l'équipe à laquelle il est rattaché, soit fait une demande de renouvellement.

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 absences 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, 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.

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. Mobile sur la semaine, ce jour de repos ne peut donc coïncider avec un jour férié, à la différence du JNT d'un salarié à temps choisi, fixé dans la semaine par sa convention.

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 24 h/24 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 établi l'effectif de référence pour la consultation de la RCTT ?*

Les cadres au forfait jours et les salariés en AIA ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de référence de leur équipe et ne peuvent pas s'engager en faveur de la RCTT pendant la période de validité de leur convention annuelle. De même les salariés absents pour cause de longue maladie, de CET précédant le départ en retraite, de congés sans solde ou parental, en dehors des salariés qui seront présents à la date de mise en œuvre de l'éventuelle RCTT, ne seront pas comptabilisés dans l'effectif de référence de l'équipe.

Comment est formalisée l'organisation de la RCTT ?

Il est préconisé de formaliser à 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 de repos mobiles 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, en conciliant les nécessités de service et les aspirations des salariés.

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.

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.

Comme précisé plus haut au § 7, il est décompté 8 h de congé par jour si le salarié travaille sur la base de 4 journées de 8 h par semaine, soit $(4 \times 8) = 32$ h de congé par semaine. Le salarié dispose donc de l'équivalent de : $(172,8/32) = 5,4$ semaines calendaires de congé, ce qui est égal à ce dont dispose un salarié à temps plein (189/35).

Les droits acquis à congés annuels sont inchangés lors du passage à temps plein vers le temps réduit (et réciproquement) et ne font plus l'objet de recalculs, par mesure de simplification.

Quelles sont les incidences sur la rémunération ?

- La rémunération des salariés à 32 heures collectives est calculée sur la base de $32/35^{\text{ème}}$ 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 $2/35^{\text{ème}}$ 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 notamment 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, en conséquence, 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, 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) au niveau de l'établissement concerné. Pour cela, elle doit avoir recueilli au moins **10 % des suffrages valablement 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, les types de réunion prévus pour la négociation (réunions bilatérales et/ou plénières), le calendrier ...

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.

Que se passe t-il lorsqu'une OS devient représentative au cours de la période de validité de l'accord ?

Dans ce cas l'Organisation Syndicale qui devient représentative pourra adhérer à l'accord. En conséquence, elle intégrera le groupe de suivi et pourra signer des avenants.

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 la compréhension et l'application de l'accord. A ce titre, il peut faire des recommandations ou des propositions ► aux signataires de l'accord local, propositions qui pourront, le cas échéant, conduire à une révision de celui-ci par 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 pourra être chargé par l'accord local 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 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 personnalisés 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. Le groupe de suivi sera informé des types d'horaires personnalisés utilisés.

Quel rôle du groupe de suivi 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 par l'accord local 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 perte de la compensation est d'une heure par semaine (temps de travail : 34 h) ; ► ceci concerne aussi la perte d'une heure de compensation en cas de variation d'activité sur l'année ;
- **2500 €** lorsque la perte de compensation est de deux heures par semaine (temps de travail : 33 h) ;
- **3750 €** lorsque la perte de compensation est 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 X nouvellement constituée intégrant les salariés de l'équipe Y est de 50 h, ce qui correspond à (cf §13) une durée hebdomadaire équivalente de 34 h. Les salariés de la nouvelle équipe qui étaient auparavant dans l'équipe Y perdent donc une 1 heure de compensation (34 h-33 h). De ce fait, il leur sera versé une prime forfaitaire d'un montant de **1250 €**.

Concernant les salariés en RCTT :

La prime forfaitaire vise à **compenser** une perte induite en 2012 par l'accord national qui rend incompatibles 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 réseau et à la continuité du service 24 h /24, ou à la maintenance spécialisée gaz (MSG) et à la maintenance des postes sources (AMEPS), ne peuvent plus accéder à la RCTT. Il en est de même pour les salariés assurant l'astreinte tableau ou ISG en UCF.

Les salariés concernés, en RCTT depuis au moins le 7 juin 2011 et qui ne pourront plus en bénéficier à la mise en œuvre de leur accord local du fait de leur appartenance à une activité spécifique (astreinte, 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**.

Cette disposition est également étendue aux salariés des UCF, pour tous les types d'astreinte.

► Dans le même esprit, les salariés à temps choisi prenant l'astreinte bénéficieront d'une prime forfaitaire de **1250 € (brut)** suite à la régularisation de leur situation lors du passage à temps plein dans le nouvel ATT de leur équipe.

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 qui n'appartiennent **pas** à une équipe prenant l'astreinte, ni assurant la MSG ni en AMEPS et qui perdront le bénéfice de la RCTT à la mise en œuvre de l'accord local du fait de **l'absence de majorité** de salariés en RCTT dans l'équipe, ne se verront pas attribuer de prime compensatrice. En effet, cette « 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 à nouveau de la RCTT si la majorité des salariés de l'équipe décide ultérieurement de passer en RCTT.

Comment sera indemnisé un salarié d'astreinte actuellement en RCTT dans une équipe majoritairement en RCTT et en amplitude élargie, qui perdrait RCTT (forcément) et amplitude (éventuellement) ?

Le calcul de la prime forfaitaire est basé sur l'équivalence : 1 h perdue de compensation en argent (RCTT) ou en temps (amplitude) = 1250 €. Un salarié en RCTT et en amplitude travaillant 31 h est payé 34 h, ce qui correspond donc à une compensation totale de $34 - 31 = 3$ h.

- ✓ S'il passe à temps plein 35 h sans amplitude élargie, la perte de compensation est de 3 h, la prime est donc de $3 \times 1250 = 3750$ €.
- ✓ S'il passe à temps plein, tout en ayant une amplitude élargie par exemple de 55 heures par semaine, soit l'équivalent de 33 h travaillées payées 35 et donc une compensation de 2 h, il perd $3 \text{ h} - 2 \text{ h} = 1 \text{ h}$ de compensation et a donc droit à une prime de 1250 €.

Les primes forfaitaires perte 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 à la mise en œuvre de l'accord local, 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 décembre 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 lesquelles 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 concernées 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.

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 semaines 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.

ANNEXE : Récapitulatif de l'applicabilité des différentes mesures

Application directe : dispositions à mettre en œuvre suite à l'entrée en vigueur de l'accord national.

Application locale : dispositions qui nécessitent l'application d'un accord local valide.

	<u>Application directe</u>	<u>Application locale</u>
<u>Préambule</u> <u>et article 1 et 2</u>	Principes généraux et engagements des entreprises.	
<u>Article 3, 4 et 5</u>		- Etablissement des équipes et choix des aménagements du temps de travail par équipe : A1, A2 ou A3. - Durée des cycles par équipe. - Fixation des horaires (éventuellement par concertation hors accord).
<u>Article 6</u> Tableau de service	- Principe d'établissement du tableau de service . - Délai de prévenance de 7 jours (hors situation exceptionnelle ou accord des 2 parties) pour le modifier.	<i>Attention</i> : l'accord local issu de 99 peut prévoir d'autres mesures, qu'il faut maintenir si elles sont plus favorables au salarié.
<u>Article 7</u> Gestion / décompte des absences et JRTT	- Confirmation de la dotation des congés en heures et décompte de la durée prévue le jour de l'absence. - Non fixité des JRTT et des jours de repos de la RCTT . Principe du report de ces jours non fixes en cas de coïncidence avec un jour férié.	
<u>Article 8</u> Pause méridienne		- Définition pour chaque équipe de la durée de la pause méridienne entre 45 mn et 1 h 30 mn.
<u>Article 9</u> Mission de l'encadrement	- Accès pour les cadres hors forfait à l'Aménagement Individuel Annualisé : 26 jours de repos par an.	- Définition des catégories d'agents de maîtrise disposant d'autonomie qui pourront accéder à l'AIA .
<u>Article 10</u> Dépassements horaires de l'encadrement	- Fixation d'une fourchette annuelle d'heures supplémentaires de 0 à 72 h (majo. 50 % en sus) hors circonstances particulières dont l'astreinte.	
<u>Article 11</u> Astreinte	➤ <i>Mettre fin aux éventuelles situations de temps choisi prenant l'astreinte.</i>	- Exclusion du A3 et de la RCTT pour les équipes astreinte réseaux. - Mise en œuvre ou pas d' horaires allégés pour les équipes d'astreinte

	<u>Application directe</u>	<u>Application locale</u>
Article 12 Services continus		- Mise en place ou « reprise » 32h avec maintien salaire temps plein pour les équipes en service continu
Article 13 Amplitude élargie		-Détermination des amplitudes de fonctionnement pour les équipes.
Article 14 Temps choisi	-Durée des nouvelles conventions de temps choisi abaissée à 1 an , renouvelable par tacite reconduction. ➤ <i>Mettre fin aux éventuelles prises en charge par l'employeur de cotisations retraite temps plein se prolongeant au delà de 7 ans.</i>	
Article 15 Horaires personnalisés	-Mise en place des horaires personnalisés avec accord de la hiérarchie (sur le principe et sur les modalités d'adaptation des horaires). Le salarié en horaires personnalisés reste à l'aménagement de son équipe (durée du cycle et nb de JRTT).	
Article 16 Dispositions en cas de réorg / mutation	-Rappel de l' accord Réorg . Le cas échéant, période d'adaptation à examiner avec la hiérarchie.	
Article 17 RCTT	-Reconduction de la RCTT . - Maintien des possibilités de rejoindre individuellement la RCTT pour les équipes valablement en RCTT mais hors équipes astreinte réseaux, AMEPS, MSG.	-Doit acter le passage d'une équipe en RCTT (après consultation si demande écrite d'1/3 des salariés puis vote majoritaire) et définir l'aménagement TT pour les salariés restant à temps plein. - Précision du délai laissé pour passer à cet ATT en cas de perte de majorité à la date anniversaire . - Mise en œuvre de cette vérification annuelle .
Article 18 Précisions sur temps choisi	-Maintien des dispositions existantes.	<i>Attention aux autres dispositions prévues dans les accords locaux issus de 99. (Concomitance JNT Jours fériés...)</i>
Article 19 Méthode de négociation locale	RAS	RAS

	<u>Application directe</u>	<u>Application locale</u>
Article 20 Suivi des négociations locales	-Principe de déclinaison par négociation locale , avec comme cible l'été 2012.	Mise en place du groupe de suivi de l'accord , moyens (nb, périodicité) et compétences .
Article 21 Dispositions transitoires		- Attribution des indemnités de perte de d'amplitude et de RCTT , à la mise en œuvre des accords locaux, aux salariés concernés.
Article 22 Dispositions en l'absence d'accord valide	-Date du 30 juin 2012 pour ouvrir la négociation article 15, d'une durée minimale de 3 mois.	Si l'unité ne dispose pas d'un accord local valide, il faudra prendre une décision unilatérale d'Horaire Collectif de Référence ou d'ATT sur 2 à 4 semaines, applicable au 1 ^{er} janvier 2013.
Articles 23 à 28 CET	- Toutes dispositions d'application directe.	