

PROJET

PROJET D'ACCORD RELATIF A L'HORAIRE INDIVIDUALISE POUR L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT

Article 1 – Durée et champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel Etam et APR de l'établissement de Guyancourt pour les sites de Guyancourt et d'Aubevoye à l'exclusion du personnel relevant d'une organisation spécifique du temps de travail (horaire collectif tel que le travail en équipe, temps partiel avec réduction d'horaire journalier) et pour lequel des règles particulières de décompte et de suivi du temps de travail sont pratiquées.

Article 2 – Principes généraux

L'horaire individualisé est un système d'étalement des heures d'arrivée et de départ. Il donne à chacun :

- la possibilité de choisir son heure d'entrée et de sortie avec un certain battement tout en tenant compte des contraintes de fonctionnement nécessitant une présence effective dans chaque unité de travail afin de répondre de façon efficace aux besoins de l'entreprise en général et du service auquel appartient le salarié en particulier ;
- la faculté d'effectuer chaque jour un temps de travail effectif variable dans les conditions prévues ci-après ;
- la possibilité d'accumuler du temps en accomplissant momentanément un horaire supérieur à la durée conventionnelle du temps de travail et de reporter ce crédit d'heures d'une semaine sur l'autre dans les limites fixées par le présent accord ;
- la possibilité d'accomplir momentanément un horaire inférieur à la durée conventionnelle du temps de travail et de reporter ce débit d'heures d'une semaine sur l'autre dans les limites fixées par le présent accord.

Ce système implique la mise en place d'un mode de totalisation des heures travaillées permettant à chaque salarié d'être, à tout moment, renseigné sur le temps de travail effectivement accompli, et en conséquence, sur son crédit ou son débit d'heures.

A cet effet, un outil fiable et infalsifiable de suivi du temps de travail permettant le décompte quotidien et hebdomadaire du temps de travail sera déployé.

Cet outil sera paramétré en fonction de la plage fixe et des plages variables telles que définies dans le présent accord dans le stricte respect des horaires d'ouverture des sites de Guyancourt et d'Aubevoye.

PROJET

Article 3 – Horaires

3.1 - Durée de référence

Les huit horaires affichés dans l'établissement sont supprimés.

Le personnel entrant dans le champ d'application de l'accord bénéficie de l'horaire individualisé sur la base d'un horaire journalier de référence fixé à 7h28' de travail effectif journalier et d'un horaire hebdomadaire de référence fixé à 37h20' de travail effectif hebdomadaire.

3.2 - Plage fixe et plages variables

► L'horaire variable est réparti autour d'une plage fixe et de deux plages variables.

Plage fixe : période durant laquelle l'ensemble des salariés concernés doit obligatoirement être présent sauf absence justifiée autorisation expresse du hiérarchique. Les enregistrements de l'heure d'arrivée et de départ doivent obligatoirement s'effectuer dans le respect de cette plage. La plage fixe comprend la coupure correspondant à la pause déjeuner.

Plages variables : périodes durant lesquelles le salarié peut adapter ses heures d'arrivée et de départ. Les parties signataires s'accordent pour reconnaître que la souplesse laissée aux salariés doit dans le respect des principes régissant le bon fonctionnement du service et l'exécution loyale du contrat de travail (ex : obligation de respecter l'organisation de réunions ou de rendez-vous programmés sur une plage variable, ou de permanences).

► Chaque journée est divisée en trois périodes du lundi au vendredi

- Plage variable du matin : 7 h 00' à 9 h 30'
- Plage fixe : 9 h 30' à 15 h 30' comprenant le temps de pause déjeuner de 60 minutes.
- Plage variable de l'après-midi : 15 h 30' à 19 h 30'

3.3 – Dérogations aux plages variables

Le travail fait en dérogation aux plages variables mentionnées à l'article 3.2 du présent accord est possible par exception et sur autorisation expresse et préalable de la hiérarchie.

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont régies conformément à l'article 6 du présent accord.

PROJET

3.4 - Décompte forfaitaire des temps de pause

La pause légale de 20 minutes peut être prise dans la plage fixe comme dans les plages variables, de manière continue comme fractionnée.

Elle est dans tous les cas déduite forfaitairement du temps de travail effectif de la journée de travail.

Afin d'assurer une coupure physiologique, le temps de repas est fixé forfaitairement à 60 minutes.

En cas de dépassement de l'heure de repas accordée, le collaborateur doit saisir via un portail le temps différentiel correspondant. Ce temps viendra en déduction du compteur d'horaire variable institué en vertu de l'article 4 du présent accord.

Article 4 – Le compteur d'horaire variable

Le système d'horaire individualisé permet de reporter des heures effectuées ou non sur les plages variables de l'horaire journalier d'une semaine sur l'autre sur une certaine période. Ces heures, en crédit comme en débit, doivent faire l'objet d'un suivi.

A cet effet, un compteur spécifique est créé. Ce compteur individuel de variabilité est alimenté sur chacune des deux périodes allant du 1^{er} janvier au 31 août et du 1^{er} septembre au 31 décembre de l'année en cours. Les heures de crédit et de débit calculées sur chacune des périodes doivent s'équilibrer.

La première période commence dès la mise en œuvre des horaires variables au plus tard le 1^{er} mars 2012.

4.1 - Le report positif

Le report positif est autorisé d'une semaine sur l'autre sur les plages mobiles dans la limite de 5 heures par semaine, sous réserve des dispositions spécifiques de l'article 5.

Le cumul de report positif maximal est limité à 15 heures sur la période du 1^{er} janvier au 31 août et sur la période du 1^{er} septembre au 31 décembre de l'année civile en cours.

Ces reports d'heures, puisqu'ils résultent d'un libre choix du salarié sont sans incidence sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

Lorsque les limites de cumul positif sont atteintes, tout nouvel écart constaté doit faire l'objet d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique afin d'en analyser les raisons et d'y remédier dans les meilleurs délais.

PROJET

4.2 - Le report négatif

Le report négatif est autorisé d'une semaine sur l'autre sur les plages mobiles dans la limite de 5 heures par semaine.

Le cumul de report négatif maximal est limité à 15 heures sur la période du 1^{er} janvier au 31 août et sur la période du 1^{er} septembre au 31 décembre de l'année civile en cours.

Lorsque les limites de cumul négatif sont atteintes, tout nouvel écart constaté doit faire l'objet d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique afin d'en analyser les raisons et d'y remédier dans les meilleurs délais.

A défaut de régularisation dans les 15 jours qui suivent la fin de la période par du crédit d'heures, une régularisation sur paie sera effectuée. Cette régularisation sera effectuée uniquement si le salarié n'est pas volontaire au prélèvement équivalent de son capital temps individuel.

Article 5 – Compensation du report positif ou négatif

Le report positif comme négatif doit par principe être compensé sur les plages variables.

Par exception, il est admis que la compensation du compteur variabilité positif puisse s'effectuer sur la plage fixe après autorisation préalable de la hiérarchie, selon les modalités suivantes :

- une absence une fois tous les deux mois, dans la limite de 3h, prise sur ce compteur variabilité.

Toute autre absence sur la plage fixe doit être autorisée par le hiérarchique et doit faire l'objet de prises d'heures de CTI.

Il est rappelé que le compteur de variabilité doit, dans tous les cas, être remis à zéro deux fois par an au 31 août et au 31 décembre de l'année civile en cours.

Article 6 - Heures de dérogation

Les heures de dérogation effectuées au-delà des plages variables comme pendant celle-ci sont considérées comme heures supplémentaires et payées comme telles et/ou capitalisées si elles ont été préalablement demandées et validées par la hiérarchie.

Les heures supplémentaires doivent conserver leur caractère exceptionnel et sont traitées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Les heures de travail effectuées à l'initiative du salarié sur les plages variables ou en-dehors de celle-ci et qui conduisent à créditer le compteur de variabilité, sont donc considérées comme des heures normales et non comme des heures supplémentaires.

PROJET

Article 7 – Comptabilisation du temps de travail et badgeage

7.1 – Principes et modalités du badgeage

Afin d'assurer le contrôle et le suivi du temps de travail et de permettre à chacun de gérer au mieux ses horaires, un dispositif de badgeage assurant un enregistrement des heures de est mis en place.

Le badgeage sera effectué aux tourniquets d'accès à l'établissement au moyen du badge RENAULT numéroté mis à la disposition de chaque salarié.

Le salarié pourra connaître, à tout moment, sa situation individuelle par le biais d'un portail et prendre notamment connaissance de l'état de son compteur variabilité.

L'utilisation, au moyen du badge, des tourniquets intervient obligatoirement 2 fois par jour, par principe :

- à l'arrivée le matin
- l'après midi à la sortie

Il n'est pas nécessaire de badger pour :

- la pause légale de 20 minutes ;
- la coupure correspondant à la pause déjeuner de 60 minutes,

qui seront toutes deux décomptées forfaitairement du temps de travail effectif (soit au total 1h20' forfaitaire par jour).

Conformément à l'article 3.4 du présent accord, en cas de dépassement pour convenance personnel du temps de pause déjeuner au-delà de 60 minutes, le collaborateur devra saisir dans le portail le temps différentiel correspondant.

Les badgeages intervenus entre le premier et le dernier badgeage sont sans effet sur le contrôle du temps de travail (exemple : accès aux bâtiments hors enceinte nécessitant un passage par les tourniquets).

En cas d'omission involontaire et exceptionnelle de badger, l'intéressé déclare sous sa propre responsabilité les horaires effectués et procède aux corrections nécessaires dans le portail mis à disposition.

Cette déclaration sera ensuite soumise à la validation de son hiérarchique selon le même procédé.

7.2 – Décompte du temps de travail

PROJET

Les heures effectuées par chacun au cours de la semaine sont décomptées et enregistrées quotidiennement. Elles sont récapitulées pour chaque semaine travaillée.

Le décompte commence au début de la semaine civile.

Les heures effectuées au-delà et/ou en deçà de la durée conventionnelle de travail sont cumulées, si elles ne sont pas compensées, et reportées sous forme positive ou négative dans le compteur de variabilité dans la limite des périodes définies à l'article 4 du présent accord.

Article 8 – Absences

Les absences seront enregistrées et identifiées selon les codes prévus à cet effet. Les absences d'une journée sont décomptées sur la base de l'horaire journalier de référence, soit 7h28'.

Les sorties pour raisons personnelles pendant la plage fixe sont interdites sauf en cas d'évènements exceptionnels pour lesquels la sortie doit faire l'objet d'une autorisation du responsable hiérarchique.

Les absences pour maladie (justifiées par un certificat médical), accidents du travail, congés payés, jours fériés et toutes celles dont la rémunération découle d'une loi, d'une convention ou d'un accord, sont prises en compte sur la base de l'horaire hebdomadaire de référence.

Article 9 – Déplacements missions

Tout déplacement du fait d'une mission hors du site de rattachement du collaborateur sera comptabilisé selon les principes suivants :

- Le temps décompté pour une journée entière effectuée en mission est de 7 h 28 ;
- Si le départ en mission intervient en cours de journée : le temps effectué sur site est décompté via le badgeage (badge entrée et sortie), puis le salarié devra le compléter via le workflow (mesure mission) par le temps passé en mission. Cette saisie permet de déterminer le temps de travail effectif journalier.

Les collaborateurs qui dans le cadre de leur fonction sont appelés à se déplacer fréquemment à l'extérieur utiliseront dans le workflow la mesure mission.

Les temps de déplacement professionnel, qui ne constituent pas du temps de travail effectif, continuent à être gérés indépendamment, par le biais du workflow heures de roulage dédié à cet effet.

Article 10 – Engagements réciproques

10.1 – Le responsable hiérarchique

PROJET

Le responsable hiérarchique doit veiller à la bonne application du présent accord.

Il s'assure du respect :

- de la plage fixe, au cours de laquelle, sauf autorisation d'absence, doivent être présents ses collaborateurs ;
- de l'équilibrage du compteur variabilité au terme des périodes mentionnées à l'article 4 du présent accord ;
- du rééquilibrage du compteur variabilité lorsqu'il constate que l'un de ses collaborateurs est proche du report maximal (positif ou négatif) autorisé.

Il veillera par ailleurs à ce que ses collaborateurs puissent régulièrement, et compte tenu tant de leur souhait que des nécessités du service, récupérer leur avance positive selon les règles fixées à l'article 5 du présent accord.

Dès qu'il constate un écart, le hiérarchique doit examiner immédiatement avec le salarié concerné les causes de cet écart afin que cette situation ne perdure pas.

10.2 - Le salarié

L'enregistrement quotidien individuel via le badgeage est obligatoire pour tous les salariés y compris ceux qui n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord tel que défini à l'article premier.

Tout salarié ayant perdu ou oublié son badge doit impérativement en avvertir son hiérarchique.

Tout manquement au présent accord et/ou au règlement intérieur de l'établissement modifié en conséquence, notamment le non respect de l'enregistrement quotidien du temps de travail, peut donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire conforme aux modalités en vigueur dans l'établissement.

En cas d'abus, le retour à un horaire fixe peut être envisagé à l'égard du salarié.

Article 11 – Mutation et départ de l'entreprise

En cas de mutation d'un salarié dans un secteur, voire un établissement, ne pratiquant pas le système d'horaires variables, le crédit ou le débit d'heures sera soldé avant la mutation.

En cas de départ de l'Entreprise, l'écart cumulé (positif/négatif) devra être compensé pendant la période de préavis, si celui-ci est effectué, de façon à être nul au moment du départ.

Si le départ ne donne pas lieu à préavis, ou si celui-ci n'est pas effectué, la régularisation se fera lors du règlement pour solde de tout compte.

PROJET

Article 12 – Exercice du droit syndical

Les parties conviennent que le système de l'horaire variable ne doit pas entraîner d'entrave à l'exercice du mandat des représentants du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Les réunions périodiques des IRP et les heures d'exercice des activités syndicales peuvent se situer aussi bien sur la plage fixe que sur les plages variables.

Article 13 - Suivi de l'accord

Afin de suivre l'application du présent accord, et dans le respect des institutions représentatives du personnel, il est institué une commission de suivi composée de deux membres par organisation syndicale représentative signataire et des représentants de la Direction.

Cette commission se réunit une fois par an sur convocation de la Direction. Elle peut également être réunie en accord avec la direction, sur demande formulée des organisations syndicales signataires.

En cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles des règles relatives aux horaires variables, ou dans l'hypothèse d'une nécessité d'un ajustement du présent accord, la Direction réunira la commission de suivi pour en examiner les modalités.

Article 15 - Dispositions juridiques et administratives

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L 2221-2 et suivants du code du travail pour une durée indéterminée et s'applique à compter la mise en œuvre des horaires variables au plus tard le 1^{er} mars 2012.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions contraires résultant d'accords collectifs ou d'usages.

Toute organisation syndicale représentative dans l'établissement qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer ultérieurement lorsque les formalités prévues aux articles L.2261-3 dernier alinéa et L.2231-6 du Code du travail auront été accomplies.

Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité de l'accord.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans le respect des dispositions de l'article L.2261-9 du code du travail.

Le présent accord est déposé à l'Unité Territoriale des Yvelines, et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles à l'initiative de la direction de l'établissement de Guyancourt.