



AVENANTS « TEMPS DE TRAVAIL »

La CGT répond à vos questions.

Vous avez reçu, ou allez recevoir, un avenant qui vous précise à quelle sauce vous allez être mangés concernant votre temps de travail. **Pas de précipitation !** Vous avez jusqu'au 2 septembre 2016 pour y répondre. En attendant, nous vous proposons, dans ce papier, quelques réflexions/propositions/aides.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas !!! Venez nous voir.

Pourquoi est-ce que je reçois un avenant à mon contrat de travail ?

Cet avenant concerne l'application des modalités de temps de travail prévues par les accords qui viennent d'être signés et sont applicables depuis le 1^{er} juillet 2016.

Il est possible que la modalité de temps de travail proposée soit différente de celle qui figure dans votre contrat de travail, ce qui justifie un avenant.

Même si la modalité proposée est identique à celle de votre contrat de travail, un avenant reste nécessaire car les détails de mise en œuvre de chaque modalité peuvent différer de ce qu'ils étaient précédemment.

Quand dois-je répondre à cet avenant ?

Rien ne presse, il ne faut pas s'affoler ! L'accord temps de travail prévoit un délai de réflexion de 1 mois. La DRH a étendu ce délai de réflexion jusqu'à début septembre. Légalement, il n'y a pas de limite pour répondre à une proposition d'avenant de l'employeur.

Donc prenez vos congés avec sérénité, il sera bien temps de réfléchir à tout cela à votre retour. Si vous voulez vous rassurer, vous pouvez adresser un courrier à votre HRBP en lui indiquant que, en raison de vos congés, vous differez votre réponse et reprendrez contact à votre retour.

Que se passe-t-il si je refuse de signer cet avenant ?

Il n'y a pas de risque de licenciement en cas de refus de signature de votre avenant. L'accord temps de travail prévoit que la DRH vous proposera un nouvel avenant correspondant à une autre modalité temps de travail.

Si vous refusez toutes les modalités temps de travail prévues par l'accord, vous serez soumis à la base légale 35 heures hebdomadaires sans JRTT.

Mon salaire va-t-il changer ?

Non, l'accord précise que « Le changement d'affectation d'un salarié dans une modalité de temps de travail ne peut avoir d'effet à la hausse comme à la baisse sur sa rémunération annuelle brute de base. »

Dois-je écrire à la RH pour refuser l'avenant proposé ?

Non. Par précaution évitez de faire état de votre refus par écrit. Prenez rendez-vous avec votre HRBP et indiquez simplement que vous souhaitez examiner avec elle les autres modalités de temps de travail prévues par l'accord avant de prendre votre décision.

Est-ce que je peux passer aux 35 heures hebdomadaires sur 4,5 jours ?

Vous pouvez demander à passer à la modalité 35 heures hebdomadaires sans JRTT. Mais attention, la réalisation des 35 heures sur 4,5 jours n'est pas garantie car l'accord prévoit seulement qu'elle puisse être mise en place dans certains services ou établissements.

Quelle durée de travail pour la modalité 36h30 hebdomadaires avec JRTT ?

La durée de travail hebdomadaire de cette modalité est égale à 35 heures légales + 1h30.

L'ajout de 1h30 hebdomadaire est compensé par l'attribution de JRTT

Quelle durée de travail pour la modalité forfait hebdomadaire (38h) avec JRTT ?

La durée de travail hebdomadaire de cette modalité est égale à 35 heures + 1h30 en heures supplémentaires forfaitaires + 1h30 compensée par l'attribution de JRTT.

Les heures supplémentaires forfaitaires sont incluses dans le salaire de base. Elles n'entraînent pas d'augmentation de la rémunération et ne sont pas défiscalisées.

Quelle durée de travail pour la modalité annuel heures ?

La durée de travail est de 1657 heures par an, dont 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Quelle durée de travail pour la modalité annuel jours ?

La durée de travail est de 217 jours par an, dont 1 jour au titre de la journée de solidarité.

Quelle est la différence entre JRTT et jours de repos ?

Les JRTT compensent le travail effectué au-delà des 35 heures légales pour les salariés relevant des modalités 36h30 et 38h.

Les jours de repos compensent le travail effectué au-delà des 35 heures légales pour les salariés dont le temps de travail est annualisé (annuels heures ou jours) et ne peut être calculé sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Pourquoi mon avenant ne précise-t-il pas le nombre de JRTT ou de jours de repos ?

Le nombre de JRTT ou de jours de repos est calculé en prenant en compte chaque année le nombre de jours travaillés, le nombre de jours de congés et le nombre de jours fériés tombant un jour travaillé. Il est donc susceptible de varier d'une année à l'autre.

A titre d'exemple, ce nombre sera égal à 10 jours pour les 5 prochaines années (à l'exception de la modalité « annuel jours » pour laquelle il varie de 9 à 12).

Est-ce que je peux conserver le nombre de JRTT dont je disposais avant cet accord ?

Oui, à condition que ce nombre soit mentionné dans un document contractuel (contrat de travail, avenant d'application de la loi sur les 35 heures, ou avenant passage cadre) indépendamment de toute référence à l'ancien accord JRTT Bull.

La DRH a récemment ajouté une nouvelle restriction en exigeant que le nombre de JRTT soit suivi de la mention « garantis ». Cette exigence nous semble abusive. Nous vous conseillons d'écrire tout de même à votre HRBP pour demander le maintien de vos JRTT, quitte à essayer un refus et le contester ensuite si c'est possible.

(la suite au verso)

Pourquoi mon bulletin de paie de juillet mentionne-t-il déjà la modalité qui m'est proposée ?

La mise à jour des informations de paie a manifestement été anticipée sans même attendre les réponses des salariés aux propositions d'avenants. D'où l'empressement de la direction à faire signer ces avenants le plus vite possible pour régulariser la situation qu'elle a provoquée...

La modalité 36h30 n'est-elle pas préférable à la modalité forfait hebdomadaire (38h) ?

Si ! Ces modalités sont identiques mais le temps de travail est inférieur de 6 heures / mois avec la modalité 36h30 hebdomadaire. A salaire mensuel constant cela représente une rémunération horaire supérieure. Seule réserve : la rémunération minimum garantie conventionnellement est un peu supérieure pour la modalité forfait hebdomadaire 38h (la différence correspondant à l'heure ½ complémentaire effectuée hebdomadairement, valorisée à 125%).

La journée de solidarité est-elle décomptée de mes JRTT ou jours de repos ?

- Elle est décomptée du nombre de JRTT pour les modalités 36h30 hebdomadaires et Forfait hebdomadaire (38h)
- **Attention ! pour le forfait annuel heures**, le décompte de la journée de solidarité pour ce forfait sera à contester car celle-ci est déjà incluse dans la durée de travail annuelle forfaitaire.
- Pour la modalité de forfait annuel en jours, elle n'est pas décomptée du nombre de jours de repos car elle est déjà incluse dans le nombre forfaitaire de jours travaillés.
- Pour la modalité 35h sans JRTT, elle est fractionnée à raison de 15min de travail supplémentaire pendant les 28 jours suivant le lundi de Pentecôte.

Je suis à temps partiel, pourquoi n'ai-je qu'un avenant ?

Nous considérons que c'est une erreur !! En effet, tel qu'est constitué cet avenant, vous ne pouvez pas refuser votre modalité de temps de travail sans refuser votre temps partiel et revenir au temps plein. De plus, les avenants « temps partiel » doivent être renouvelés tous les ans, pas les avenants sur la modalité « temps de travail ». Et enfin, la partie concernant la modalité « temps de travail » diffère de ce qui est écrit pour les « temps plein ».
Nous avons demandé à la direction de refaire cet avenant en le scindant en 2 avenants distincts : 1 avenant pour la modalité « temps de travail » et 1 pour le « temps partiel ».
Ce second avenant devra de plus préciser :

- Le nombre de jours d'absence contractuelle
- Le nombre de jours de RTT proratisés
- Le nombre de jours de CP proratisés

J'étais à 35h ou 37h avec JRTT. Pourquoi ne recevrai-je pas d'avenant ?

Seules les modalités « forfait » sont visées par des avenants. La modalité 37h (ou 36,95h) passe à 36h30 avec réduction du nombre de JRTT (12 => 10) sans avenant, par simple application de l'accord d'entreprise sur le temps de travail.

Pourquoi, étant en horaires postés (2 ou 3/8), je n'ai pas reçu d'avenant alors que je n'ai plus de JRTT ?

Car c'est une application d'une note unilatérale sur les horaires atypiques, qui spécifie que désormais les horaires postés sont d'office en modalité 35h. **Donc vous avez perdu vos JRTT.** Vous en retrouverez une partie dans un CET qui sera automatiquement créé pour vous.

Ceci dit, **cette note unilatérale ne peut pas être appliquée tant que le Comité Central d'Entreprise n'a pas donné son avis** (d'ici septembre 2016). En attendant, vous restez couverts par les anciens accords (donc avec JRTT).

Comment est calculé mon compteur GTA de JRTT ou jours de repos ?

Pour cette année, on est à cheval entre le mode « Bull » pour les 6 premiers mois et le mode « Atos » pour les 6 suivants. Le compteur GTA doit normalement comprendre :

- le reliquat de JRTT acquis et non utilisés au 30/06,
- augmenté du nombre de JRTT ou jours de repos attribués au titre du nouvel accord pour les 6 mois à venir (soit pour 6 mois : la moitié du nombre prévu par le nouvel accord pour une année complète),
- diminué de la journée de solidarité (dans le cas des modalités concernées, voir question précédente).

Si le compte n'y est pas, il vous faut en demander la correction à votre correspondante paie.

Pour vérifier le reliquat de JRTT au 30/06, il faut aller dans GTA, page « Mes compteurs », cliquer sur le lien « Période », décocher la case « Valeur à fin de période » et positionner la date de valeur au 30/06/2016.

Je suis au forfait Réalisation de Mission, dois-je faire 38h30 ?

NON ! Vous pouvez faire « jusqu'à 38h30 ». Si vous n'arrivez pas avoir un nouvel avenant, vous pouvez rayer la phrase « *A ce titre et en application des dispositions de l'accord, votre temps de travail est organisé sur la base d'une convention de forfait hebdomadaire de 38 heures 30 minutes* » et la remplacer de manière manuscrite par « *A ce titre et en application des dispositions de l'accord, votre temps de travail est organisé sur la base d'une convention de forfait hebdomadaire de 35h pouvant aller jusque 38h30 de travail effectif par semaine* », en prenant soin de mettre un paraphe à côté de cet ajout (proposition de la direction).

Comment seront comptabilisées mes heures supplémentaires ?

A ce jour, l'outil prévu pour saisie des heures supplémentaires n'est pas déployé (bravo à la DRH...) Donc vous devez pour le moment saisir vos heures supplémentaires dans un fichier, format libre, que vous transmettez chaque mois à votre hiérarchie pour validation.

Rappels :

- les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement pour répondre aux exigences imprévisibles de votre activité, **même sans demande préalable de votre hiérarchie**, doivent être prises en compte et indemnisées,
- les heures supplémentaires effectuées régulièrement en raison de votre activité (respect des horaires du client, charge de travail...) doivent impérativement être prévues et mentionnées dans votre lettre de mission.

Dois-je utiliser l'outil « TIME » ?

Oui, malheureusement. Il est nécessaire d'avoir un outil d'enregistrement de votre temps de travail. Mais, malheureusement, cet outil ne répond ni aux spécificités attendues, ni à la simplicité qui faciliterait son utilisation.

De plus, la saisie de l'amplitude de travail quotidienne dans votre CRA **sert uniquement** à la DRH pour justifier du respect des repos légaux. Cette saisie ne génère pas de suivi des heures supplémentaires.

Enfin, si vous ne l'avez pas rempli par anticipation, son accès vous sera interdit à partir du 20 de chaque mois.

Un nouvel outil serait en préparation.....

Rejoignez le syndicat CGT Atos/Bull

<http://www.cgt-atos.org/>

Nous avons besoin de vous, vous avez besoin de nous.

N'hésitez pas à contacter vos représentants et DP CGT.