



# L'ACCORD ~~ARTT~~ euh...

## Organisation du Temps de Travail en Décompte Horaire...

Après consultation de ses adhérents, **la CFDT va signer le nouvel accord sur l'organisation du temps de travail**, qui remplace l'accord ARTT !

**Cet accord s'appliquera au 1<sup>er</sup> janvier 2023** à tous les salariés de l'ADEME, sauf ceux qui choisissent le forfait jour.

Pour mémoire, le télétravail est organisé dans le cadre d'un autre accord.

### Bonne nouvelle

La majorité des dispositions de l'accord ARTT est reconduite.

La principale évolution est la gestion différenciée des temps de déplacement et du temps de travail effectif (TTE) afin de « valoriser » les deux, contrairement à l'ancien accord où l'écrêtage était perdu pour le salarié.

D'abord quelques nouvelles définitions à connaître :

**TTE ou « temps de travail effectif »** : C'est la loi qui définit cela, c'est le temps que nous passons à travailler (au bureau, en dehors ou en télétravail) hors les temps de déplacement.

**Temps de déplacement** : Les temps de déplacement ne seront plus considérés comme du TTE mais comme un temps qui sera partiellement compensé, avec un nouveau compteur « Récupération de Déplacement (RD) ».

**Durée quotidienne de travail** : 7h50 pour un plein temps, pour le temps partiel cela correspond à ta quotité choisie en fonction des demi-journées choisies.

### 1. L'OTT en résumé

Il n'y a plus d'écrêtage.

La date de péremption des RTT n'est plus mensuelle, mais annuelle. Au-delà de cette date, tout ce qui ne rentre pas dans le CET est perdu.

Pour ceux qui ne se déplacent pas rien ne change : il y a toujours les RHD, mais à prendre librement (pas forcément dans le mois).

Pour ceux qui se déplacent, il y a la même souplesse pour les RHD. Les déplacements génèrent en outre des droits à Récupération de Déplacement à prendre par mois (1 journée au max).

Le solde des crédits d'heure en fin d'année est enfin rémunéré, les 15 premières heures étant majorées de 10%.

## 2. L'OTT pour tous

- Plus d'obligation de prendre les RTT dans le mois
- Possibilité d'en prendre jusqu'à 5 d'affilée
- Gestion de la charge de travail sur l'année :
  - Avec des petites journées...le compteur débit/crédit baisse
  - Avec des grosses journées...le compteur monte...mais ne se fera pas écrêter à la fin du mois ! Eh oui, l'accord négocié permet de réguler la charge sur l'année (dans des limites mensuelles raisonnables de débit /crédit de + 30h / - 50h avec un dialogue renforcé avec son hiérarchique).
  - Possibilité de prendre une ou plusieurs RHD en avance, pour anticiper une période chargée, ou après pour faire baisser un compteur débit/crédit.
  - Si le compteur reste trop haut ou trop bas, des actions correctives sur la charge de travail devront être mises en place, pour le réguler, avec son hiérarchique et l'appui, si besoin, d'un tiers médiateur.
- Paiement des heures en crédit au compteur du TTE au 31 décembre de chaque année (ces heures étaient « écrêtées » et non payées dans l'ancien accord), et leur majoration de 10% dans la limite des 15 premières.

## 3. L'OTT pour celles et ceux qui se déplacent

### 3.1. Les temps de déplacement peuvent être valorisés sous deux formes

- Récupération de 75% du temps de déplacement dans un compteur spécifique « récupération de déplacement » (RD) et dans la limite d'une journée par mois ;
- Indemnité quotidienne en cas de déplacement : 8,02€. Cette indemnité est plafonnée à 802,24 € par an, soit l'équivalent de 100 jours avec déplacement. Elle pourra être révisée chaque année lors des NAO.

Pour les exemples de décomptes des temps de déplacement, plusieurs illustrations sont données en annexe à la fin de ce document.

### 3.2. Utilisation des droits à récupération des déplacements

Les droits horaires à récupération des déplacements (RD) se cumulent et peuvent être pris par demi-journée dès qu'ils dépassent 3h55. Il ne peut être pris plus d'une journée de RD par mois, mais les droits se reportent d'un mois sur l'autre et d'année en année.

Attention, en fin de contrat (retraite, démission, licenciement...) les RD non pris sont... perdus !

## 4. L'OTT pour les temps partiels

Le salarié passant à temps partiel choisi bénéficiera d'un complément de cotisations d'assurance vieillesse avec un plafond relevé par rapport au précédent accord, dans la limite de 2005.60 euros bruts par an pour un temps complet. Ce montant pourra être revu chaque année lors des AO. C'est une (petite) avancée.

Les jours de congés supplémentaires accordés pour le passage à temps partiel n'existent plus.

## 5. Le CET

La nouveauté est l'utilisation du CET sous forme de congés dès le premier jour épargné (suppression du seuil de 21 jours minimum et de l'année d'ancienneté).

Toujours 10 jours de CP, 7 jours de RTT, 2 Jours de fractionnement, ... maxi à déposer par an.

Les RTT déposées dans le CET peuvent être prélevés par la direction pour compenser des débits d'heure trop importants.

De nouvelles possibilités pour en consommer sous forme de congés ou de rémunération (par exemple paiement de 10 jours de RTT par an).

## 6. Les sanctions

La direction a souhaité mentionner dans l'accord les situations de gestion des décomptes horaires pouvant déboucher sur des sanctions :

- De l'habituel : La fraude aux règles de badgeage / déclaration des temps (déjà dans l'accord ARTT) ;
- Du nouveau : la non-régulation récurrente des dépassements des seuils d'alerte et d'intervention du compteur débit/crédit : sanction pouvant également impliquer le hiérarchique.

## 7. Ce que la CFDT a proposé lors de cette négociation

- La rémunération en heures supplémentaires majorées de 10% de toutes les heures de crédit en fin d'année :
  - → **C'est oui** pour les 15 premières heures, elles seront rémunérées comme heures supplémentaires (simple application de la loi).
  - → **C'est non**, pour les heures au-delà des 15 premières heures : elles sont payées au taux normal. Cette clause est illégale et génère un risque de recours... La CFDT a alerté la direction et le Conseil d'Administration (le 15/3/22) sur ce point.
- L'abandon des plages fixes → **C'est non**, mais les plages fixes sont réduites de 10 à 12 h et de 14 à 16 h.
- La prise groupée des RHD avec les RTT → **C'est oui**.
- La possibilité de déposer 11 jours de RTT dans le CET → **C'est non**, le dépôt reste limité à 7 jours.
- La prise en compte dans les temps de déplacement des durées d'embarquement et débarquement pour les transports aériens (1h vols intérieurs – 3 h vols long courrier) et des temps d'embarquement pour le train (30 mn pour les billets OUIGO)
  - Pour les trains OUIGO → **C'est oui**
  - Pour l'aérien → **C'est non** c'est seulement 30 min pour vols intérieurs et 1h pour les autres.
- Un calcul de l'indemnité de déplacement (8,02€/h) en fonction de la durée du déplacement ou une indemnité augmentée à 10€ → **C'est non**, c'est 8,02€ forfaitaire brut... Considérons-le comme une prime « pain au chocolat / chocolatine avec café / thé » !
- La possibilité de prendre plus d'un jour de Récupération de Déplacement par mois → **C'est non**, c'est un jour par mois max. Toutefois ce compteur n'est pas remis à zéro à la fin de chaque année.
- Une durée de repos de 11h entre 2 déplacements → C'est **oui** et **non** : Une négociation de marchand de tapis a abouti à 9h pour les déplacements en transports en commun, portées à 10h quand ils sont effectués en voiture.

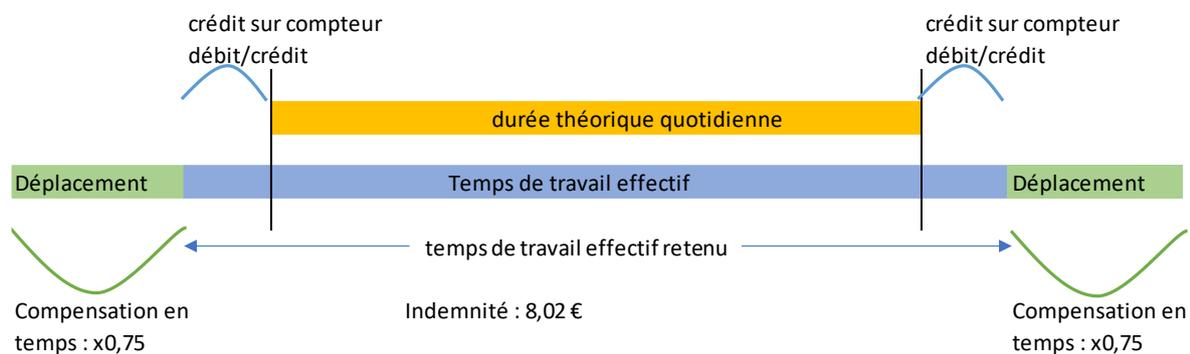
**La CFDT croise les doigts et espère que le nouveau SIRH (logiciel de gestion RH), prévu pour début 2023, pourra faire face à la complexité de l'accord !**

## Annexe : Les exemples de déplacement

Une nouvelle notion arrive, c'est le « temps de déplacement » pour se rendre sur le lieu d'exécution de son travail (le lieu d'une réunion par exemple est le lieu d'exécution du travail).

Ce temps n'est pas plus du temps de travail effectif (TTE) sauf si c'est un temps de déplacement entre 2 lieux d'exécution du travail...

### Cas 1



Le temps de travail effectif est supérieur à la durée théorique quotidienne

Le temps de déplacement à compenser est donc le temps de déplacement déclaré

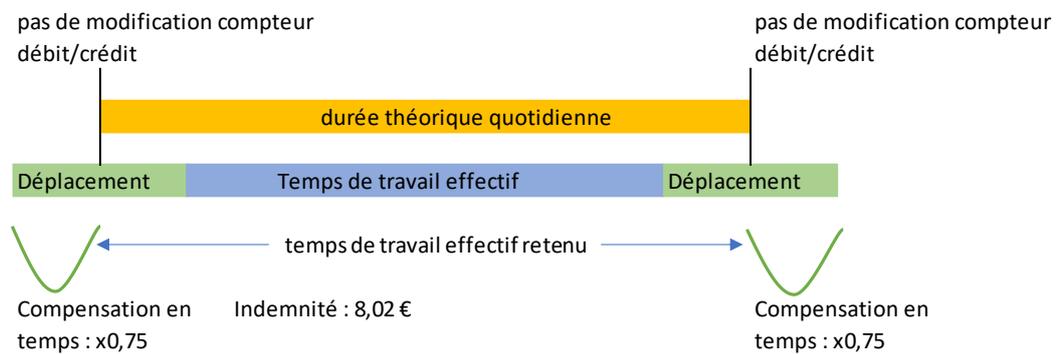
#### **Bilan :**

**Le solde du compteur débit/crédit augmente du temps correspondant à la différence entre la durée théorique de travail et le TTE.**

**Le compteur « récupération de déplacement » (RD) calcule 75% du temps de déplacement déclaré et s'incrémente d'autant.**

**Indemnité quotidienne de déplacement : 8,02€. Cette valeur, plafonnée à 802,24 € par an, sera révisée chaque année.**

## Cas 2



Le temps de travail effectif est inférieur à la durée théorique quotidienne mais la durée TTE + déplacement est supérieure à cette durée théorique.

Le TTE retenu correspond à la durée théorique quotidienne.

Le temps de déplacement à compenser correspond à la différence entre la somme de TTE et du temps de déplacement déclaré moins la durée théorique quotidienne.

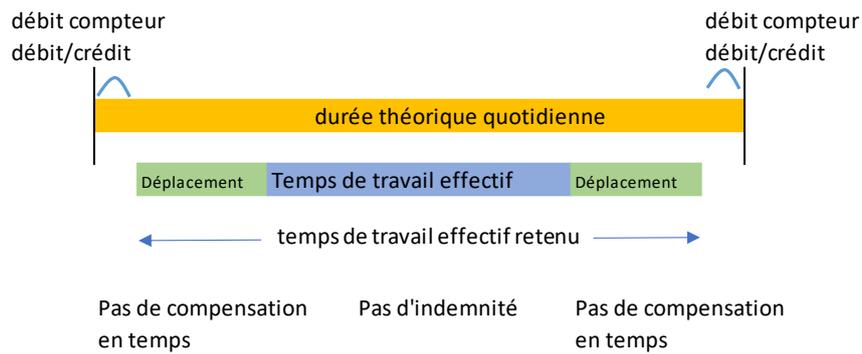
### **Bilan :**

**Le solde du compteur débit/crédit n'évolue pas**

**Le compteur récupération de déplacement RD augmente de 75% du temps de déplacement à compenser**

**Indemnité de 8,02€**

### Cas 3



Le temps de travail effectif est inférieur à la durée théorique quotidienne et la durée TTE + déplacement est inférieur à cette durée quotidienne théorique.

Le TTE retenu correspond à la durée du TTE + le temps de déplacement déclaré.

Le temps de déplacement à compenser est nul.

#### **Bilan :**

**Le solde du compteur débit/crédit diminue**

**Le compteur récupération de déplacement RD n'évolue pas**

**Il n'est pas accordé d'indemnité de déplacement.**