



Négociation Organisation du Temps de travail (Accord ARTT)

Nos propositions intersyndicales

Principes généraux

- Avoir une **approche unique pour l'ensemble des salariés**, basée sur l'amélioration du système existant. **Approche unique** car les plages fixes créent *de facto* un horaire collectif s'appliquant à tous les salariés, or l'horaire collectif est incompatible avec la notion d'autonomie dans l'organisation de son travail. Il n'y a donc pas, aujourd'hui, de cadre autonome à l'ADEME (hormis le président et l'agent comptable).
- Les salariés de l'ADEME restent motivés dans leur travail. Aujourd'hui 89% des salariés de l'ADEME sont satisfaits de l'organisation actuelle de leur travail (source : Baromètre social 2017). Pour conserver notre efficacité, **renforcer la motivation au travail** par une organisation du temps de travail attractive.
- **Responsabiliser chaque salarié** sur la bonne gestion, individuelle et collective, de son temps de travail.

Proposition 1 : Supprimer l'écrêtage

Problème identifié : Pour la direction, risque juridique de dépassement d'heures de travail badgées

Articles ARTT : art 2.3.1, art 2.3.2, art 5.1, art 5.2, et annexe 2, annexe 4

- Sensibiliser les salariés et le management au problème de l'écrêtage
- Maintenir 2 badgeages *a minima* "Entrée -Sortie" entre 7h30 et 20h30 pour les journées sans déplacement. Mettre en place le badgeage lors du télétravail.
- Informer le salarié et son encadrant lorsqu'il atteint 12 à 15h de dépassement d'horaires, obligation de prendre une journée de récupération (RHD) dans un délai d'un mois.
- Acter que la régulation de la surcharge de travail qui crée de l'écrêtage relève de la responsabilité de l'encadrement et de son obligation d'adapter la charge de travail à chaque alerte.

Proposition 2 : Respecter le temps de repos prévu dans le cadre légal

Problème identifié : Pour la direction, code du travail non respecté

Pour les OS, cumul de fatigue et charge de travail, risques psycho-sociaux.

Article ARTT : Art 2.3.1

- Mettre en place une alerte auprès de l'encadrement et du salarié en cas de non-respect des 11h de repos (car c'est un devoir) pour ajuster l'activité du salarié afin de prévenir les risques de fatigue, d'accidents, d'arrêts de travail, de burn-out ...
- Rendre les non-respects des temps de repos visibles dans oscarH pour chaque salarié (créer une alerte spécifique du type des anomalies de badgeage).
- Mettre en place un indicateur annuel sur le nombre de non-respect du temps de repos

Proposition 3 : Traiter les absences de badgeages par le salarié

Problème identifié : Pour la direction, trop d'anomalies à gérer

Pour les OS, la plupart ne sont pas des anomalies mais des modalités prévues par l'accord ARTT (déplacements...) gérées automatiquement ou des bugs système.

Articles ARTT : art 4.1 et annexe 4.2

- Mettre en place une procédure automatique en cas de défaut de badgeage :
 - En cas d'absence de régularisation de badgeage sur site dans un délai de 15 jours travaillés : l'outil comptabilisera automatiquement un temps forfaitaire de 7h50 par jour.
 - En cas de déplacement professionnel : si le salarié n'a pas déclaré ses horaires en retour de mission dans un délai de 15 jours travaillés, l'outil comptabilisera automatiquement un temps forfaitaire de 7h50 par jour.
- Lors d'un déplacement professionnel sur un site de l'ADEME qui inclut la pause méridienne : obligation de badger à midi sur site pour encadrer la durée de cette pause méridienne.
- Rétablir un climat de confiance vis-à-vis du badgeage web, qui n'est pas une anomalie mais bien une façon de déclarer son temps de travail
- Clarifier la notion d'anomalie sous oscarH
- Rappeler les modalités d'usage de la fonction badgeage Web via la fonction badgeage dans oscarH
- Entreprendre un dialogue personnalisé avec les personnes qui ne respecteraient pas ces principes de badgeages. La hiérarchie intermédiaire doit être impliquée dans ce dialogue

Proposition 4 : Eclaircir le statut du temps de travail effectif lors des déplacements professionnels

Problème identifié : Pour les OS, la totalité du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur doit rester du TTE

Article ARTT : Annexe 2

- Différencier le temps de déplacement du temps de mission :
- temps de déplacement : durée totale du déplacement professionnel,
- temps de mission : durée totale du déplacement déduction faite des temps de trajets domicile->travail
- Ne considérer comme du temps de travail effectif que le temps de mission qui correspond à la réalisation, à la demande de l'employeur, d'une mission professionnelle.

Proposition 5 : Maintenir le statut des jours de repos actuels : CP, RTT, jours fériés et ponts

Articles ARTT : Art 2.2 et Annexe 1

- Maintenir la distinction entre jours de CP (30 jours + 2 jours de fractionnement), RTT (14 jours), Ponts (4 jours) et Lundi de Pentecôte férié (étalement de la durée du jour de solidarité sur l'ensemble des jours travaillés), du fait du statut différent de ces 4 catégories de jours

Proposition 6 : Déplafonner la prise de RHD

Problème identifié : Pour la direction, ce plafonnement contribue à l'écrtage en fin de mois.

Articles ARTT : art 4 et annexe 4.3

- Compenser intégralement les heures écrtées par des RHD : supprimer le plafonnement du nombre de jours RHD à prendre.
- Autoriser la prise par anticipation pour faciliter la gestion de la charge de travail.

Proposition 7 : CP et RTT solidaires

Problème identifié : Pour les OS, trop de CP et RTT sont perdus par les salariés

Article ARTT : à créer

- Communiquer sur les CP et RTT perdus qui pourraient servir à d'autres.
- Abonder les dons de jours avec des CP et RTT perdus.