

OUTILS POUR LES COMMISSIONS DE SUIVI

Contrôle du temps de travail

Les commissions de suivi au niveau local et central seront remises en place sur la base d'une commission locale par trimestre et d'une commission centrale par an.

- Données à fournir en commission pour les forfaits 39.5 h
 - Comptabilisation nominative des horaires hebdo par mois sur la base du pointage (badgeage E/S ou pointage).
 - Comptabilisation annuelle du nombre de jours travaillés dans l'entreprise.
- Données à fournir pour les forfaits jours
 - Comptabilisation des horaires trimestriels faits sur la base des info de badgeage E/S.
 - Comptabilisation annuelle du nombre de jours travaillés dans l'entreprise.
- Tableaux de synthèse
- Tableau par service récapitulatif le nombre d'heure au delà des moyennes de référence par mois, ainsi que le nombre de prestataires travaillant dans le service et le nombre de recrutement ouvert dans le service.
- Nombre de personnes disposant de Mobility, par service.

Règle de comptabilisation horaire

Pas d'écrêtage après 19h, pas de comptabilisation des jours d'absence (hors mission). Le temps de travail se fera sur la base de la formule :

$$\frac{\text{temps de présence horaire sur la période}}{\text{nombre de jours comptés comme travaillés de la période.}}$$

Les journées en mission seront forfaitairement comptabilisées à 9h ou 10h suivant les mêmes principes que dans l'ancien accord, mais donneront lieu, de plein droit, à la réalisation d'une feuille de travaux d'attachement : récupération et/ou prime.

En cas d'anomalie des systèmes de badgeage, il sera crédité 8.2 h par journée.

Comptages RTT et CP sur une même période calendaire

Aujourd'hui, les CP sont comptabilisés de juin à mai et les RTT de janvier à décembre. Il est demandé d'instaurer un comptage sur un même période calendaire de façon à augmenter la lisibilité et le contrôle des mesures de l'accord.

Alerte et régulation du temps de travail supplémentaire

Les commissions de forfait seront l'occasion de constater les sur horaires par rapport aux objectifs maximums affichés par la direction de 39.5h pour les non cadres et de 41h pour les cadres.

Les trois premières commissions locales de l'année permettront d'analyser la tendance des sur horaires, nominativement dans l'entreprise. A la direction de gérer ses collaborateurs si ces sur horaires ne sont pas justifiés par des objectifs opérationnels.

La 4^{ème} commission de suivi de l'année permettra de qualifier les personnes ayant dépassées le temps de travail moyen annuel, en moyenne hebdo ou en jour.

Pour les non cadres :

Au delà d'une moyenne horaire sur l'année de 39h, il sera proposé de transformer le volume d'heures travaillées en plus sous forme de récupération en jours.

Formule :

$$\frac{(\text{moyenne horaire annuelle} - 39.5\text{h}) \times \text{nbre de jours travaillés sur la période}}{7.9 \text{ h}}$$

Pour les I/C :

Au delà d'une moyenne horaire sur l'année de 42h, il sera proposé de transformer le volume d'heures travaillées en plus sous forme de récupération en jours.

Formule :

$$\frac{(\text{moyenne horaire annuelle} - 42\text{h}) \times \text{nbre de jours travaillés sur la période}}{8.2 \text{ h}}$$

Pour les salariés ayant dépassé le nombre de jours à travailler sur la période, il leur sera proposé, soit une prise rapide de ces jours, soit un passage de ces jour dans un CET.

La commission centrale de suivi annuelle sera l'occasion de valider nominativement ces transformations de sur horaires et aussi de discuter plus largement du temps de travail et de l'emploi dans l'entreprise.

Les récupérations ainsi déterminées seront imputées sur les affaires ayant donné lieu à des écarts sur le temps de travail.

Nota : ces régulations doivent être à titre exceptionnel et dérogatoire et ne doivent pas remettre en cause les principes affichés par la direction concernant le temps de travail normal et les valeurs de temps de travail maximal dans l'entreprise.