



**MISE A JOUR DE L'ANNEXE I**  
**GUIDE PRATIQUE DE MISE EN OEUVRE**  
**des 35 heures à**  
**CFSA**

**Sommaire**

Chapitre 1	Synthèse par horaire de travail
Chapitre 2	Organisation du Temps de travail
Chapitre 3	Gestion des Heures Supplémentaires
Chapitre 4	Banque Réserve Temps
Chapitre 5	Impact flexibilité fin de semaine sur jours RTT
Chapitre 6	Cas particuliers qui impactent les jours RTT
Chapitre 7	Impact des absences sur les jours RTT
Chapitre 8	Rémunération / Changements d'horaire entre 1/1/2000 et 1/1/2001

*Les annexes non modifiées par rapport à l'accord initial ne sont pas jointes.*

**ANNEXE I  
GUIDE PRATIQUE**

**Chap. 1 : Synthèse par horaire de travail (Ouvriers, AT et Cadres II)**

*Le tableau ci-dessous annule et remplace le tableau initial de l'accord du 26 octobre 1999*

	Jour production & services rattachés	Bureau	Jour service support décalé	Soir	Nuit	W/E
<b>Temps de travail (en heure et centièmes)</b>	Je travaille 37h50 par semaine, du lundi au vendredi	Je travaille 36h50 par semaine, horaire flexible maintenu	Je travaille 37h50 par semaine, du lundi au vendredi	Je travaille 37h50 par semaine, du lundi au vendredi	Je travaille 37h50 par semaine, du lundi au vendredi	Je travaille 23h comme aujourd'hui.
<b>Jours de repos RTT liés au passage aux 35 h</b>	15 jours de plus	9 jours de plus	15 jours de plus	15 jours de plus	15 jours de plus	pas de jours
<b>Avantage acquis lié au temps de travail</b>	Maintien des congés d'ancienneté et 1 jour de repos	Maintien des congés d'ancienneté et 1 jour de repos	Maintien des congés d'ancienneté et 1 jour de repos	Maintien des congés d'ancienneté et 1 jour de repos en plus + 2 jours (acc. Trav. Nuit)	Maintien des congés d'ancienneté et 3 jour de repos et 1 à 2 jours d'ancienneté dans l'horaire + 2 jours (acc. Trav. Nuit)	Maintien des congés d'ancienneté et 1 jour de repos équipe nuit


  
 JP
   
 GB
   
 W
   
 B

## ANNEXE I

## GUIDE PRATIQUE

## Chap. 2 : Organisation du temps de travail (personnel Ouvrier, AT, Cadre II inclus)

Horaires exprimés en heures et centièmes (sauf pour les plages horaire)

Le tableau ci-dessous annule et remplace le tableau initial de l'accord du 26 octobre 1999

	Jour production & services rattachés	Bureau	Jour service support décalé	Soir	Nuit	W/E
Temps travail journalier du lundi au vendredi	7.50	7.30	7.50	7.50	7.50	-
samedi <sup>(1)</sup>	6.00 (HS)	6.00 (H.S)	6.00 (HS)	6.00 (HS)	6.00 (HS)	-
dimanchè	-	-	-	-	-	11.50
Temps pause repas	0.50	0.50	0.50	0.50	-	0.50
Temps pause équipe	0.10	-	-	0.10	0.10	0.20
Temps de présence du lundi au Vendredi	8.10	7.80	8 / 8.10	8.10	8.10	-
Samedi	6.10	6.00	6/6.10 (4)	6.10	-	12.10
Dimanche	-	-	-	-	-	12.10
Lundi	-	-	-	-	6.10 (5)	-
Plages horaire (heure/mn) (temps repas inclus) du lundi au Vendredi	Type A 6.27 - 14.33	Horaire variable 7.42-15.30	9.30-17.30	Type A 15.27 - 23.33	Type A -	-
Samedi	Type B 6.27 - 14.33	9.00-16.48	9.27-17.27(4)	Type B 14.27 - 22.33	Type B 22.27 - 6.33	6h57/19h03 /6h57
Dimanche	6.27 - 12.33	6.00-12.00	8h30-14h30	12.27 - 18.33	le Lundi matin 00.00 - 6.33	6h57/19h03 /6h57
Durée hebdomadaire						
· Temps de présence	40.50	39.00	40.00/40.50(4)	40.50	40.50	24.20
· Pause repas	02.50	02.50	02.50	02.50	02.50	01.00
· Pause équipe	00.50	-	-/00.50(4)	00.50	00.50	00.40
· Temps travaillé	37.50	36.50	37.50	37.50	37.50	-
· Compensation RTT	02.50	01.50	02.50	02.50	02.50	0
· Temps travaillé légal	35.00	35.00	35.00	35.00	35.00	22.40
Durée mensuelle						
Temps présence	175.49	169	173.33	175.49	175.49	105
Temps travaillé	162.50 (2)	158.16	162.50	162.50 (3)	162.50 (3)	97.00
Temps légal travaillé	151.66 (3)	151.66	151.66	151.66 (4)	151.66 (4)	97.00
Durée annuelle	365 j · (104 W/E + 9 j. fériés + 25 j. CP + 3 j. ancienneté (1))					
Temps travaillé	= 224 j. : 5 = 44,8 semaines					
	<b>44,8 semaines x 35 h = 1568 heures</b>					
	au lieu de 1725 h aujourd'hui					

(1) Valeur moyenne

(2) Horaire hebdomadaire sur 52 semaines (Ex. Horaire Jour 37h50 x 52/12 = 162h50)

(3) Horaire hebdomadaire moyen sur 52 semaines (Ex. Horaire Jour 35h x 52/12 = 151,66)

(4) 6 minutes de temps d'habillage sont accordées pour le personnel de cet horaire dont la fonction nécessite le port d'un vêtement de travail

(5) : Travail en heures supplémentaires pour l'horaire nuit, effectué le lundi matin (comme dans l'accord initial de 1999)

DP  
 EL  
 WP  
 RA

**Annexes à l'Avenant n° 5 de l'Accord RTT du 26 octobre 1999**

**ANNEXE I  
GUIDE PRATIQUE**

**Chap. 3 : Gestion des Heures Supplémentaires**

(tous les horaires sont exprimés en heures et centièmes d'heures)

Chaque salarié qui effectue des heures supplémentaires (au-delà de l'horaire pratiqué: 37h50, 36h50), doit immédiatement informer sa hiérarchie du mode de compensation choisi, en vérifiant que le choix est compatible avec les cas de figure ci-après :

Contingent légal au 1/10/2009 = 220 heures	Impact compteur HS	Impact compteur samedi 15j/an	Paiement Majoré de 25%	Récupération en temps majoré de 25%	Mise en BRT Long terme majoré de 25%
<b>Je travaille toute la semaine et je travaille le samedi individuellement / collectivement</b>					
Le samedi est déduit du contingent HS	OUI				
Le samedi est déduit du quota		OUI			
Mode de compensation			SOIT	SOIT	SOIT
<b>Je fais des HS en semaine, autres que samedi (je travaille plus de 7h50 ou 7h30 avec un maxi de 10h/jour)</b>					
Je ne récupère pas dans la même semaine, ni après	OUI	NON	OUI	NON	NON Si moins de 6h
Je récupère dans la même semaine	NON	NON	NON	OUI	NON
Je récupère dans le mois	NON	NON	NON	OUI	NON
<b>Je fais des HS en semaine et je travaille le samedi de la même semaine (maxi 10h/jour - horaire légal maximum/semaine)</b>					
Si pas récupérées :					
HS faites en semaine	OUI	NON	OUI	NON	NON
HS faites le samedi	OUI	OUI	SOIT	NON	SOIT
Si récupérées :					
HS faites en semaine	NON	NON	NON	OUI	NON
HS faites le samedi	NON	OUI	NON	SOIT (1)	SOIT (1)
(1) Récupération dans le Trimestre et avant la fin de l'année					
<b>Je fais des HS le samedi individuellement ou collectivement</b>					
- mais j'ai pris un jour de repos (congé payé, repos compensateur, congé RTT)					
- ou un jour férié dans la même semaine					
Le samedi est-il déduit du compteur HS / quota ?	NON	OUI			
Y a-t-il paiement majoré ?			OUI		



## ANNEXE I GUIDE PRATIQUE

Je travaille le samedi de 6h27 à 12h33	
Quand je fais des HS le samedi, que je récupère, ces jours s'ajoutent-ils aux 15 ou 9 jours de repos RTT ?	OUI
Je quitte la société en cours d'année	
Le solde est fait par paiement des Compteurs	OUI
Lorsque je travaille un samedi collectif	
Je suis informé 7 jours à l'avance ou ½ journée si aléa de production	OUI
Le Comité d'Entreprise est consulté dans les deux cas (à posteriori pour les aléas de production)	OUI

### Chap. 4 : Banque Réserve Temps

La BRT s'applique à tous les salariés.

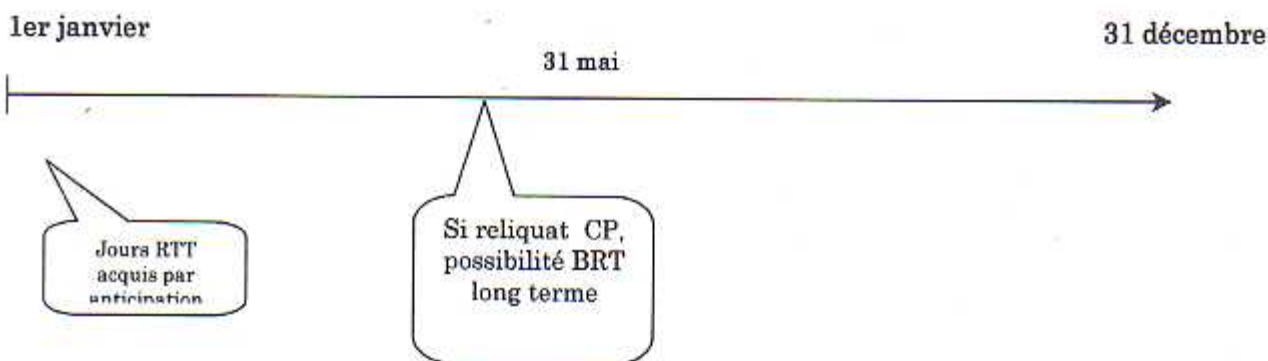
	JOUR		SOIR/NUIT		BUREAU		W.E. / Autres	
	Ind.	Coll.	Ind.	Coll.	Ind.	Coll.	Ind.	Coll.
AJOUT	Alimentation en jours RTT		15		15		9	
			0		15		9	
	HS Samedi	+	+		+		+	
							(HS semaine)	
RETRAIT	Congé Ancienneté / Autres CP		+		+		+	
			+		+		+	
	Prise de jours RTT collectifs		-		-		-	
	Prise de jours RTT après basculement individuels ou HS		-		-			
FIN D'ANNEE (Reliquat)		Transfert		Transfert		Transfert		
		←		←		←		



## ANNEXE I GUIDE PRATIQUE

Cas particulier : si transfert congés payés en BRT

Contrairement aux jours de RTT qui alimenteront par anticipation la BRT au 1er janvier, Les jours de CP résiduels ne pourront créditer la BRT qu'au 31 mai



### Chap. 5 : Impact flexibilité fin de semaine sur jours RTT

Cette flexibilité peut être mise en oeuvre de façon sectorielle

**5.1** En cas de baisse d'activité, 15 jours (9 pour les bureaux) peuvent être positionnés par l'Entreprise tous les jours de la semaine

J'ai le choix de travailler ces jours-là ou pas	Je suis payé normalement	Les jours sont décomptés de la BRT collective	Si je n'ai plus de jours dans ma BRT Collective, je suis au chômage partiel	Je perds des jours RTT sur l'année
NON	OUI	OUI	OUI	NON <small>car en fin d'année j'aurai bénéficié de tous mes jours RTT</small>

Il n'y a pas d'incidence sur le nombre de jours de repos dont je bénéficie dans l'année, soit 15 jours, soit 9 jours.

## Annexes à l'Avenant n° 5 de l'Accord RTT du 26 octobre 1999

### ANNEXE I GUIDE PRATIQUE

5.2 En cas de hausse ponctuelle d'activité, je peux travailler au maximum 15 samedis collectivement

Je dois travailler ce jour-là	Je suis autorisé à ne pas venir travailler, dois-je mettre un jour de congé ?	Je suis payé ou je récupère en HS	Les jours récupérés s'ajoutent aux 15 ou 9 j de ma BRT
OUI (sauf absences autorisées) *	NON (ce sont des HS)	OUI 6 h compensées 7h50	OUI 15 + 15 = 30 ou 9 + 15 = 24

\*Les congés et absences justifiés par une réservation avec engagement financier et qui auront fait l'objet d'une planification antérieure à la date d'information d'un samedi travaillé, ne seront pas remis en cause

Délais de prévenance : 7 jours ou ½ journée en cas d'aléa de production tel que défini à l'annexe IV .

Il y a cumul des jours RTT (15 ou 9 j) avec le nombre de samedis travaillés collectifs ou non, si je décide de les récupérer.

Exemple : Je travaille 10 samedis collectifs + 5 samedis individuels que je choisis de récupérer

15 jours RTT + 10 + 5 jours de récupération = 30 jours de repos  
ou 9 jours RTT + 10 + 5 jours de récupération = 24 jours de repos

## Chap. 6 : Cas particuliers qui impactent les jours RTT

### 6.1 Changement d'horaire et BRT

**Rappel** : bien que l'entreprise et le salarié disposent des jours RTT dès le 1er janvier, **par anticipation**, ils ne sont définitivement acquis qu'à raison de 2 h 50 ou 1 h 50 par semaine réellement travaillée, selon que l'horaire hebdomadaire est de 37.50 ou de 36.50. (horaire Jour/soir/nuit + services support production + services support horaire décalé : 37.50, horaire Bureau : 36.50)

Les droits seront recalculés au prorata temporis pour déterminer les droits effectivement acquis dans l'ancien horaire et les droits à acquérir dans le nouvel horaire.

## ANNEXE I GUIDE PRATIQUE

Si j'ai consommé plus que le solde de jours de BRTC, le solde négatif pris en excédent reste à l'avantage du salarié

### 6.2 Embauche et départ en cours d'année

Les droits seront calculés au prorata temporis sur la base du 1/12. Voir exemple changement d'horaire (Chap. 6.1 de la présente annexe).

#### ◆ Embauche

Exemple : embauche au 1er juin en horaire Jour. Les jours alloués concernent les mois travaillables de juin à décembre, soit 7 mois et une allocation de  $\frac{15 \text{ j.}}{12} \times 7 = 8,75 \text{ j.} = 9 \text{ j}$  en BRTC

#### ◆ Départ

En cas de départ, les jours acquis en BRT individuelle et collective seront payés. A cette date, si j'ai pris plus de jours que j'en avais acquis, ils seront déduits de mon solde de tout compte (sauf pour les soldes négatifs du fait de l'entreprise).

#### Règle des arrondis :

- Si j'ai acquis entre 8 jours et 8,49 jours, l'acquis est arrondi à 8 jours
- Si j'ai acquis entre 8,50 jours et 9 jours, l'acquis est arrondi à 9 jours



## ANNEXE I GUIDE PRATIQUE

### 6.3 Absences autorisées et non autorisées (non assimilables à du travail effectif)

Maladie, congé individuel formation, congés sans solde.

Ces absences ne sont pas assimilables à du temps de travail effectif, à ce titre, elles ne peuvent pas générer des jours de compensation RTT.

IMPACT DE LA PERIODE D'ABSENCE	J'acquies des jours RTT sur la période	Je peux avoir pris "tous les jours RTT alloués" 15 ou 9 j	Mon compte sera ajusté en fin d'année sur ma feuille de paie
01/01   Absent 12 mois   31/12	NON	NON	NON
01/01   Absent   30/04 Et présent   01/05   31/12	NON OUI	NON NON (proratisé)	NON NON
01/01   Présent   30/04 Et absent   01/05   31/12	OUI NON	OUI mais OUI mais	OUI (*) OUI (*)
Je suis absent 20 jours sur l'année en une ou plusieurs fois quelle que soit la période	OUI	OUI	OUI (*)

(\*) si repos RTT pris > repos acquis

### Chap. 7 : Impact des absences sur les jours de congés RTT

Si compensation RTT = 15 j						
Nbre de jours d'absence (jours ouvrés) supérieurs à :	15 à 29	30 à 44	45..	60...	75...	90 ... 225
Nbre de jours RTT acquis en fin d'année	14	13	12	11	10	9...0



## ANNEXE I GUIDE PRATIQUE

Si compensation RTT = 9 j						
Nbre de jours d'absence (jours ouvrés)	24 à 47	48 à 71	72...	96...	120...	144 ... 216
Nbre de jours RTT acquis en fin d'année	8	7	6	5	4	3.....0

### *Impact des absences sur la liquidation de la BRT en fin d'année*

- **PRINCIPE DE BASE**

En fin d'année, si le solde de mon compte est débiteur (j'ai pris dans l'année plus de jours de repos RTT que je n'en n'ai acquis sur l'année), ces jours seront basculés en négatif dans ma BRT (année N + 1).

Si, à l'issue de l'année N + 1 mon compte est toujours négatif, j'aurai le choix pour ramener mon compte à zéro :

- soit d'accepter une régularisation sur ma feuille de paie,
- soit de transférer des jours de congés pour ramener mon compte à zéro.

Quoi qu'il en soit, il ne pourra être accepté de solde négatif deux années consécutives.

- **LES JOURS COLLECTIFS** utilisés par la société, même s'ils n'ont pas été acquis, ne peuvent pas être mis en négatif.
- **EN FIN D'ANNEE**, les acquis seront calculés suivant le rapport collectif / individuel.

Ex. 1 : J'ai 15 jours RTT collectifs. Au 1er juillet, j'aurai acquis définitivement acquis 7.5 jours collectifs.

Ex. 2 : J'ai 9 jours RTT collectifs. Au 1<sup>er</sup> juillet, j'aurai acquis définitivement acquis 4.5 jours collectifs.





## ANNEXE IV

### ALEAS DE PRODUCTION

Lorsqu'un événement ou une circonstance qui contraignent l'organisation à arrêter le travail ou qui empêchent l'organisation de réaliser le travail dans des conditions normales de production ou de sécurité, il pourra être décidé de demander aux personnels concernés de retourner temporairement à son domicile.

La décision d'arrêter la production s'appliquera à l'ensemble des secteurs\* impactés par l'aléas avec un décalage éventuel dans le temps et sera prise par le(s) directeur(s) du/des service(s) concerné(s) après en avoir référé au comité de direction de l'Entreprise.

**Etant bien entendu que cette mesure doit être utilisée par l'entreprise de façon tout à fait exceptionnelle et restrictive.**

Cette décision d'arrêter un secteur ou un service s'appliquera dans les cas suivants :

1. Arrêt de fonctionnement d'un équipement ou d'un secteur pour **des raisons techniques** (pannes, coupure d'énergie,...) ou réglementaires (sécurité, environnement,.....)
2. **Rupture d'approvisionnement d'un composant critique** qui bloque les opérations de production. (Défaillance des transporteurs ou fournisseurs, retard de livraison.....)
3. Arrêt de production lié à **un problème qualité** qui entraîne le blocage des opérations de production.

La Direction se réserve le droit de prévenir le personnel par voie hiérarchique si le personnel est présent dans l'entreprise ou soit par téléphone au domicile des salariés s'ils ne sont pas présents dans l'entreprise, soit en début de poste suivant si les salariés ne sont pas joignables.

Au-delà de la demi-journée de travail accomplie, le personnel restera dans l'entreprise

Cette mesure exceptionnelle (préavis d'une demi-journée pour aléas de production) pourra s'appliquer au maximum 3 fois dans l'année avec une durée maximum limitée de 3 jours par arrêt, soit au total 9 jours de BRTC dans l'année.

Le cumul du nombre de jours de BRTC utilisé sera fait par salarié (codage spécifique BRTC Aléas) et ne pourra pas dépasser 9 jours même en cas de changement de secteur au cours de l'année.

DP  
GR  
MP

## Annexes à l'Avenant n° 5 de l'Accord RTT du 26 octobre 1999

Si la durée totale d'un arrêt de production pour aléa devait être supérieure à trois jours, l'entreprise aura alors la possibilité d'avoir recours au chômage partiel.

Les jours ou demie journée de BRTC pris seront défalquées du total individuel des BRTC disponibles pour le salarié, dans la limite de 9 jours par an et par salarié.

Afin de faciliter la transmission de l'information de la date de retour au travail des salariés qui auront été renvoyés chez eux pour cause d'aléas de production, un serveur vocal sera à la disposition de ceux-ci.

L'information de la date et l'heure de retour au travail sera disponible sur le serveur vocal à partir de 18h.

Pour les aléas quotidiens de production et de durées inférieures à la demi-journée, le personnel pourra se voir proposer d'être réaffecté dans d'autres secteurs de l'Entreprise, ou de quitter l'entreprise sur la base du volontariat tout en étant payé normalement.

\*On entend par secteur :

- une cellule de production (à partir de 8 personnes)
- une ligne entière de production
- plusieurs lignes de production, voir un bâtiment

DP  
CZ  
MP  
BR

