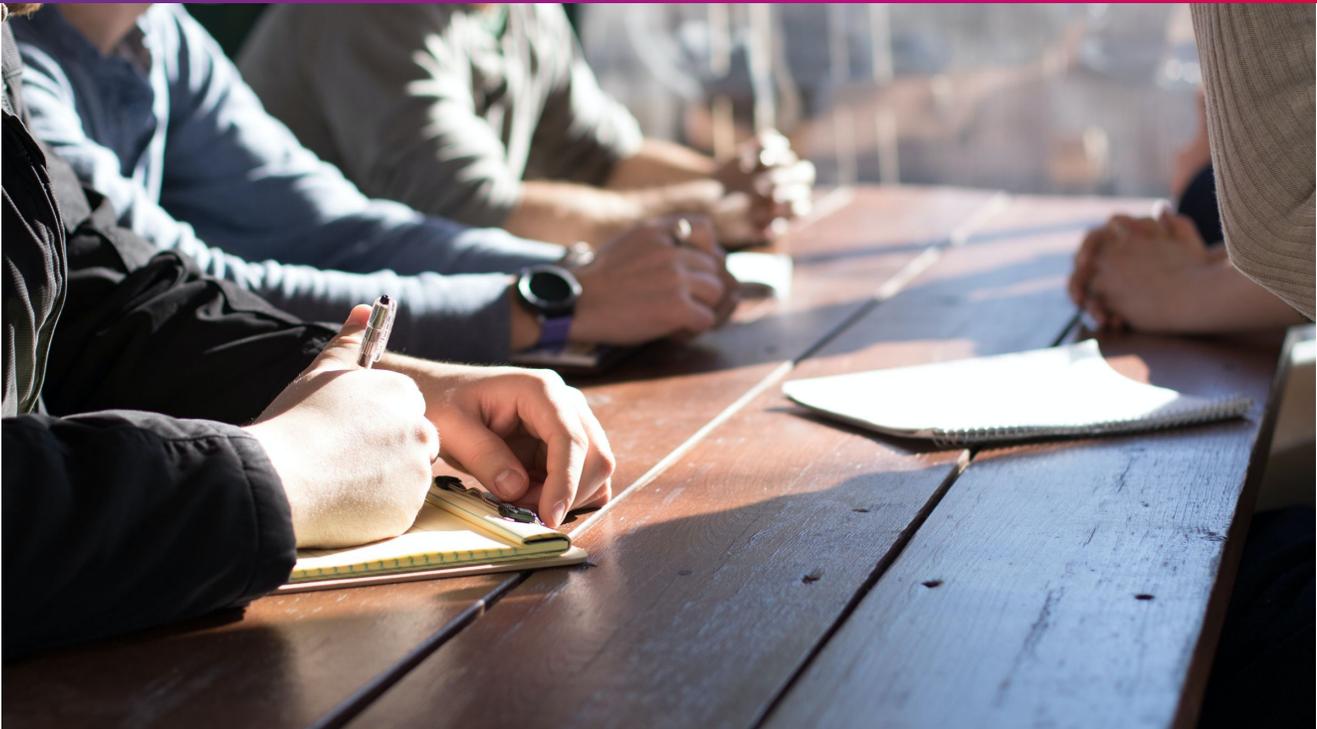


# QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES FORMES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL CHEZ ENGIE ?





*Préambule : la loi n° 1998-461 du 13 juin 1998, dite « loi Aubry », fixe la durée légale du travail à 35 heures par semaine.*

*Cette loi a amené la Direction d'EDF, la Direction de Gaz de France (devenu ENGIE) et les Fédérations Syndicales, à signer un Accord le 25 janvier 1999.*

*Cet Accord est toujours en vigueur au sein d'ENGIE SA, cependant, certaines sociétés du Groupe, telles que Storengy, GRDF, ENGIE Thermique France, SHEM, ont dénoncé cet Accord. Un nouvel Accord relatif au temps de travail leur est donc applicable au niveau local.*

*D'autres sociétés IEG, ne faisant pas/plus parties du Groupe ENGIE, mais partenaires du CSP RH Energie, ont également leurs propres Accords relatifs au temps de travail, comme IP XIII, Total LNG, ou encore Neptune Energy.*

Cet Accord du 25 janvier 1999 prévoit la mise en place de différentes formes d'organisation du temps de travail, comme la Réduction Collective du Temps de Travail (RCTT), l'Aménagement du Temps de Travail (ATT), le Temps Choisi (TC), et les Services Continus (SC).



## La Réduction Collective du Temps de Travail (RCTT)

Dans les équipes où plus de la moitié des salariés sont volontaires, le temps de travail est réduit à 32 heures hebdomadaires, avec maintien a minima d'un fonctionnement sur 5 jours.

La répartition du temps de travail hebdomadaire des salariés concernés par cette RCTT peut être organisée sur 4 jours, avec 1 jour de repos par semaine.

Les salariés volontaires perçoivent une prime d'aide à la réduction du temps de travail équivalente à  $2/35^{\text{ème}}$  du salaire mensuel temps plein.

Un plancher est appliqué (NR 100, échelon 4) pour les salariés dont le coefficient (NR, échelon) est inférieur à celui-ci. Les salariés des équipes concernées qui ne souhaitent pas intégrer le dispositif de réduction collective peuvent rester à 35 heures et opter à tout moment pour la RCTT. Dans le cas où les besoins du service rendent nécessaire une augmentation de l'amplitude hebdomadaire, celle-ci donne lieu à une compensation en temps. Seuls les salariés à temps complet peuvent prétendre à la RCTT.



### **L'Aménagement du Temps de Travail (ATT)**

Dès lors que l'amplitude de fonctionnement d'une équipe est supérieure à la durée du travail des salariés qui la composent (35h ou 32h), l'équipe est en Aménagement du Temps de Travail.

Toutes les formes d'Aménagement du Temps de Travail sont envisageables. Il peut être prévu, par exemple, dans le cadre d'une durée de 35h, une répartition du temps de travail en alternant des semaines de 4 et de 5 jours. Ces aménagements sont négociés localement.



## Le Temps Choisi (TC)

L'accès au Temps Choisi est ouvert à tous les salariés volontaires, y compris les jeunes embauchés, sans qu'ils aient à justifier d'un motif particulier.

Ce dispositif permet de diminuer le temps de travail jusqu'à 24h hebdomadaires (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi), voire jusqu'à 17h30 hebdomadaires lorsque le salarié justifie de contrainte d'ordre professionnel ou personnel.

Les salariés s'engageant à travailler 3 ans consécutifs en Temps Choisi, dès le début, perçoivent une prime d'Aide à la Réduction du Temps de Travail (ARTT) équivalente à :

- $\frac{1}{35}$ <sup>ème</sup> du salaire mensuel temps plein pour les TC pris entre 32h et 28h,
- $\frac{1,5}{35}$ <sup>ème</sup> si le temps choisi est inférieur ou égal à 28h.

**Pour les salariés dont le coefficient (NR, échelon) est inférieur à celui du NR 100, échelon 4, le calcul de cette prime est effectué sur ce plancher.**



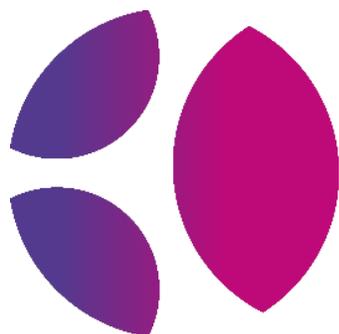
**Les modalités de prise et de récupération des JRTT** (Jours de Récupération du Temps de Travail) issus des Aménagements du Temps de Travail répartis sur plusieurs semaines dépendent de l'acquisition réelle.

Dès lors que la durée du travail du salarié en ATT dépasse 7 heures sur la journée, il acquiert un droit de repos correspondant à la durée de ce dépassement.

Cependant, il est admis, pour faciliter la gestion du service, de programmer les JRTT sur l'ensemble du cycle, y compris en début de celui-ci.

Pour rappel, les JRTT acquis au titre de l'ATT ou de la RCTT ne peuvent jamais coïncider avec un jour férié. Si un JRTT est positionné un jour férié, alors le salarié pourra récupérer son JRTT un autre jour.

En revanche, les JNT (Jours Non Travillés) issus du Temps Choisi sont fixes et ne peuvent donc pas être reportés lorsqu'ils coïncident avec un jour férié, sauf s'il s'agit du 1<sup>er</sup> mai ou du 25 décembre (ou 26 décembre si le jour de Noël est un dimanche).



**EeFO**

**Notre force c'est vous.**

Vos permanents EeFO se tiennent à votre disposition pour vous aider et répondre à toutes vos questions/interrogations.



[www.eefo.fr](http://www.eefo.fr)



[eefo@engie.com](mailto:eefo@engie.com)

