

**Commission de suivi**  
**Accord "Aménagement du temps de travail et primes"**  
**Réunion du 9 février 2024**

**Présents (en Visio conférence) :**

P. Quiroga, S. Gauthier (FGTE CFDT)  
Ch. Leroy, P. Mougin (CFE CGC)  
L. Guériot (UNSA)

O. Ducher, Ph. Arnaud (Direction)

- 
- 1. Les modifications liées au paramétrage du logiciel CEGID sont-elles faites par nos soins ou par le prestataire ?**

**Réponse de la Direction :**

Le paramétrage du logiciel de paie est réalisé en interne.

- 2. Les membres de commission font remarquer que depuis la mise en œuvre de l'accord, le bulletin d'activité joint au bulletin de salaire est établi sur le mois civil, ce qui rend la vérification des horaires hebdomadaires difficile.**

**Réponse de la Direction :**

La Direction reconnaît que le bulletin d'activité établi sur le mois civil (du 1<sup>er</sup> au 31 de chaque mois) ne facilite pas, pour les salariés, le comparatif entre les heures effectuées (bulletin d'activité) et les heures rémunérées (bulletin de salaire).

A compter du bulletin de salaire du mois de février 2024, le bulletin d'activité présentera les semaines entières sur lesquelles le calcul de la paie est fait.

Les bulletins d'activité 2024 seront, pour 2024, les suivants :

| Bulletin de salaire du mois de : | Période de calcul du temps de travail<br>Bulletin d'activité |                            |
|----------------------------------|--|----------------------------|
|                                  | Du   | Au                         |
| févr-24                          | lundi 1 janvier 2024   | dimanche 28 janvier 2024   |
| mars-24                          | lundi 29 janvier 2024  | dimanche 25 février 2024   |
| avr-24                           | lundi 26 février 2024  | dimanche 31 mars 2024      |
| mai-24                           | lundi 1 avril 2024   | dimanche 28 avril 2024     |
| juin-24                          | lundi 29 avril 2024  | dimanche 26 mai 2024       |
| juil-24                          | lundi 27 mai 2024  | dimanche 30 juin 2024      |
| août-24                          | lundi 1 juillet 2024   | dimanche 28 juillet 2024   |
| sept-24                          | lundi 29 juillet 2024  | dimanche 25 août 2024      |
| oct-24                           | lundi 26 août 2024   | dimanche 29 septembre 2024 |
| nov-24                           | lundi 30 septembre 2024                                      | dimanche 27 octobre 2024   |
| déc-24                           | lundi 28 octobre 2024  | dimanche 24 novembre 2024  |
| janv-25                          | lundi 25 novembre 2024                                       | dimanche 29 décembre 2024  |
| févr-25                          | lundi 30 décembre 2024                                       | dimanche 26 janvier 2025   |

### **3. Demande d'explications sur l'augmentation des primes prévue aux pages 85 et 86 de l'accord et la dernière fiche de paie**

#### **Réponse de la Direction :**

Les « primes de risque » ont bien été augmentées selon les dispositions de l'accord, au 1er janvier 2024.

L'augmentation des « primes de repas » ne sera visible qu'à partir du bulletin de salaire du mois de février 2024. L'augmentation de ces primes est effective sur la base des vacances effectuées à compter du 1er janvier 2024.

#### **4. Point fait par la Direction sur la majoration de la prime de risque**

Dans l'accord, il est prévu qu'à compter de janvier 2024, le montant des « primes de risque » serait majoré en fonction du temps de travail effectif et notamment d'intégrer le montant théorique de la prime de risque dans le calcul du taux horaire des heures supplémentaires.

Le paramétrage de l'augmentation du taux horaire s'est révélé très compliqué à réaliser. La Direction a pris le parti de paramétrer la majoration de la prime sur le même principe que la minoration appliquée en cas d'absence.

Le dépassement du temps de travail (paiement d'heures supplémentaires chaque mois et solde RCM en fin de quadrimestre) a donc pour effet d'augmenter le montant de la prime de risque.

Sur le bulletin de salaire du mois de janvier, la majoration de la prime de risque a été calculée sur la base :

des heures supplémentaires (125% et 150 % payées en janvier)

des heures de RCM cumulées sur le mois de décembre 2023 et payées en janvier 2024

Exemple : si, sur son bulletin de salaire du mois de janvier, un salarié a perçu :

17 heures supplémentaire à 125%

10 heures supplémentaires à 150 %

30 heures de RCM acquis au titre du dépassement des 35 h de travail effectif

La majoration de la prime d'ancienneté a été calculée ainsi :

$(\text{Prime de risque} / 151.67) \times (17h + 10h + 30h)$

La Direction s'est toutefois rendu compte que ce calcul n'intégrait pas l'effet « taux horaire » des majorations de 25% et 50% pour heures supplémentaires. En conséquence, une régularisation sera faite sur les bulletins de salaire du mois de février 2024.

Sur la base de l'exemple précédant, la régularisation de la majoration sera faite sur la base du calcul suivant :

$(\text{prime de risque} / 151.67) \times ((17h \times 1.25) + (10h \times 1.5) + (30h \times 1.25))$

Enfin, la majoration de la prime de risque interviendra tous les mois sur la base des heures supplémentaires à 125 et 150 % payées et au moment du paiement du solde du RCM payé au titre des heures de modulation enregistrées au titre du dépassement des 35 heures.

**Exemples de bulletin de paie :**

**Bulletin de janvier**

|  | BASE          | Taux horaire | Montant       |
|--|---------------|--------------|---------------|
| Salaire de base  | 151,67        | 11,89        | 1 803,89      |
| 2200 HEURES SUPPLEMENTAIRES 125%                             | 10            | 14,87        | 148,67        |
| 2300 HEURES SUPPLEMENTAIRES 150%                             | 5             | 17,84        | 89,20         |
| 2510 MAJORATIONS A 25%                                       | 9             | 2,97         | 26,76         |
|  |               | -            | -             |
| Cumul RCM acquis   | 9             |              |               |
| dont RCM acquis en Heures 100% (rubrique 00172)              | 0             |              |               |
| dont RCM acquis en Heures 125% (rubrique 00173)              | 9             |              |               |
|  |               |              |               |
| <b>8181 PRIME DE RISQUE<br/>(au titre des HS 125 et 150)</b> | <b>115,00</b> | <b>1,13</b>  | <b>130,16</b> |

$$1,13 = 1 + ((10 \times 1,25) + (5 \times 1,50)) / 151,667$$

**Bulletin de mai (paiement RCM 1er quadrimestre)**

|  | BASE          | Taux horaire | Montant       |
|--|---------------|--------------|---------------|
| Salaire de base  | 151,67        | 11,89        | 1 803,89      |
| 2200 HEURES SUPPLEMENTAIRES 125%   | 2             | 14,87        | 29,73         |
| 2300 HEURES SUPPLEMENTAIRES 150%   | 0             | 17,84        | -             |
| 2510 MAJORATIONS A 25%   | 0             | 2,97         | -             |
| 7982 VERSEMENT RCM QUADRIMESTRE  | 12            | 11,89        | 142,72        |
|  |               |              |               |
| Cumul RCM acquis sur le quadrimestre   | 12            |              |               |
| dont RCM acquis en Heures 100% (rubrique 00172)  | 4             |              |               |
| dont RCM acquis en Heures 125% (rubrique 00173)  | 8             |              |               |
|  |               |              |               |
| <b>8181 PRIME DE RISQUE<br/>(au titre des HS 125 et 150 et du RCM 125 du quadrimestre)</b> | <b>115,00</b> | <b>1,08</b>  | <b>124,48</b> |

$$1,08 = 1 + ((2 \times 1,25) + (0 \times 1,50) + (8 \times 1,25)) / 151,667$$

**5. Demande d'explication sur la présence, pour certains salariés, d'un compteur RC négatif sur le bulletin de paie de janvier**

**Réponse de la Direction :**

La présence d'un compteur négatif signifie que le salarié a pris plus d'heures de repos compensateur que son compteur n'en comportait.

**6. Demande de réflexion sur le complément à ajouter à l'article 8.5 « Temps de trajet ».**

Cas du salarié (hors cadres autonomes) qui à la fin de sa vacation, part en déplacement (formation, réunion, renfort, ...)

**Position de la Direction :**

Dans l'accord il est indiqué que les temps de trajet sont du travail effectif si le déplacement du salarié est de site à site. Néanmoins, il y a lieu de compléter cette mesure :

Pour le salarié dont le trajet va de site à site :

**- si le salarié débute son trajet après sa journée de travail :**

Le temps le trajet n'est pas considéré comme temps de travail (code Darwin 141)

Exemple :

Un salarié est programmé pour travailler de 6h à 13h20 (7h).

A 13h20, il quitte le site pour rejoindre un autre site (formation, réunion, renfort)

A 17h00, il arrive à destination.

Le temps de trajet de 13h20 à 17h00 est hors temps de travail et est à saisir en code Darwin 141.

**- si le salarié débute son trajet pendant sa journée normale de travail :**

Le temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif pour sa partie couvrant la journée de travail, dans la limite d'un total « travail » + « trajet » de 7 heures.

Cette partie du trajet est à saisir en code Darwin FTJ.

Au-delà de ces 7 heures, le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

Cette partie du trajet est à saisir en code Darwin 141.

Exemple :

Un salarié est programmé pour travailler de 6h à 13h20 (7h).

A 12h, il quitte le site pour rejoindre un autre site (formation, réunion, renfort)

A 17h00, il arrive à destination.

Le temps de trajet de 12h à 13h20 est du temps de travail effectif (code Darwin (FTJ)

Le temps de trajet de 13h20 à 17h est hors temps de travail (code Darwin 141)

**7. L'accord ne précise rien sur les mesures liées au télétravail. Pouvez-vous confirmer que les cadres autonomes bénéficient bien du télétravail tous comme pour les personnes affectées au siège, aux sièges des DR et la DR BGS ?**

**Réponse de la Direction :**

Les mesures liées au télétravail depuis la pandémie n'ont pas été levées. Le personnel peut donc bénéficier d'un aménagement « télétravail » avec l'accord de sa hiérarchie, dans la limite de 2 jours par semaine.

Néanmoins, un projet de nouvel accord d'entreprise, incluant notamment le personnel des Directions régionales autre que IDF est en cours d'élaboration.

**8. Demande de rappel du droit à la déconnexion. Il est strictement interdit de joindre le personnel qui est en repos conditionnel (IDPR) ou en repos une fois que, la veille de cette journée, la personne a quitté le centre ou le matin même.**

**Réponse de la Direction :**

Dès lors que le salarié a quitté le site (la veille), il est en droit de ne pas répondre à l'appel.

- 9. Pouvez-vous confirmer qu'un salarié dont la période de prise du congé principal est déterminée sur la base de la méthode du « camembert » et qui ne veut que 2 semaines d'affilées puis 1 autre semaine en dehors de la période estivale, est en mesure d'en faire la demande ?**

**Réponse de la Direction :**

Rappel de l'étape d'échange de semaines entre salariés.

Pour énoncer à une semaine planifiée et choisit une semaine en dehors de la période prévue pour la prise de congé, c'est effectivement possible mais soumis à l'avis favorable du responsable.

Il est toutefois précisé que le choix du salarié de positionner tout ou partie de son congé principal (3 semaines) après le 31 octobre ne devra avoir pour conséquence l'octroi de jours de congé supplémentaires pour la partie du congé pris après le 31 octobre.

Les membres de la Commission ont toutefois convenu de remettre ce point à l'ODJ de la prochaine réunion de cette même commission, certaines conditions nécessitant des vérifications opérationnelles et juridiques quant à la position définitive à prendre.

**10. Demande de vérification du bulletin de salaires (convoyeur Paris Manin)**

Un membre de la commission demande que le décompte des heures et majorations payées sur le bulletin de salaire de janvier d'un salarié soit vérifiées par la Direction.

**Réponse de la Direction :**

La Direction s'engage à faire cette vérification. Elle précise néanmoins qu'elle ne pourra accepter que tous les salariés fassent une demande de vérification. Si la vérification peut effectivement être accordée durant les premières semaines de la phase de mise en œuvre de l'accord, la vérification hors cas particuliers ne pourra être accordée systématiquement.

NB : La vérification faite par la Direction après la réunion confirme que le salarié a justement été rétribué des heures de travail effectuées.

**11. Cas de salariés à 37 h qui n'ont pas fait 37h et qui n'ont pas eu leurs 2 heures de JRTT.**

Les membres de la commission de suivi font remonter que certains salariés n'ont pas bénéficié de l'octroi des 2 heures de JRTT lorsque, sur décision de l'entreprise, le salarié n'a pas effectué au moins 37 heures de travail et que, par ailleurs, aucune absence n'a été enregistrée.

**Réponse de la Direction :**

La Direction s'engage à faire cette vérification. Elle précise néanmoins qu'elle ne pourra accepter que tous les salariés fassent une demande de vérification. Si la vérification peut effectivement être accordée durant les premières semaines de la phase de mise en œuvre de l'accord, la vérification hors cas particuliers ne pourra être accordée systématiquement.

NB : la vérification par la Direction après la réunion confirme que le complément d'heures de JRTT n'a pas été effectué sur les bulletins de paie des mois de novembre et décembre 2023. Sur le bulletin de paie de janvier, le complément a bien été fait. La régularisation du compteur JRTT au titre des bulletins de novembre et décembre sera fait sur le bulletin de paie du mois de février 2024.

## **12. NAO 2024**

La Direction rappelle l'obligation d'ouvrir les NAO en 2024 et informe les membres de la commission de sa décision d'ouvrir les NAO à la fin du 1er semestre 2024, quelle que soit la date des élections CSE.

Fin de document.

Fait le 19 février 2024,

Direction des Ressources Humaines,  
Philippe ARNAUD

