



ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Version consolidée du 9 septembre 2011

Entre

L'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie ci après désignée "ADEME", représentée par le Président, Monsieur Pierre RADANNE,

d'une part

et

l'organisation syndicale CFDT représentée par Madame Sophie ROLANT et Monsieur Nicolas NOYON ;
l'organisation syndicale SNE - FSU représentée par Madame Arlette PELISSIER et Monsieur Ruven GONZALEZ,

d'autre part

Préambule

Par cet accord, les parties signataires sont convenues de mettre en œuvre les lois sur l'Aménagement et la réduction du temps de Travail à l'ADEME pour assurer le développement de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des salariés à l'ADEME. Ce nouvel accord constitue le 3^{ème} volet des accords assurant cet objectif, après l'accord « Temps Partiel Choisi (TPC) » et l'accord « Pré-Retraite Progressive (PRP) ».

Les signataires ont constaté leur accord pour considérer que le chômage et l'exclusion concernent chacun d'entre nous et tout particulièrement un établissement public agissant dans l'intérêt général. A cet effet, ils ont convenu de mettre en œuvre les dispositions prévues par les deux lois AUBRY qui permettent également l'aménagement et la réduction négociés du temps de travail.

Les modalités de cette réduction passent par une meilleure maîtrise :

- de la gestion du temps de travail des salariés,
 - des heures supplémentaires et des dépassements d'horaires,
- ceci afin de libérer et de créer des postes pour les demandeurs d'emplois.

Le présent accord améliore les conditions de travail des salariés en répondant à leurs attentes en terme d'organisation du travail et d'aménagement des horaires. Il institue une gestion individualisée du temps de travail. Il s'accompagne d'une compensation partielle des temps libérés par des recrutements effectués à durée indéterminée. Il complète les dispositions de la loi AUBRY 2 par des mesures financières incitatives nouvelles pour le passage au Temps Partiel Choisi, dès lors que le salarié réduit volontairement son temps de travail en dessous de 35 heures par semaine.

Cet accord doit permettre à l'Agence de conserver sa capacité d'expertise en cohérence avec les missions et les objectifs qui lui sont fixés. Ainsi au delà de la signature des parties concernées, la mise en œuvre de cet accord est conditionnée par les engagements suivants de l'ADEME :

- La mobilisation des moyens humains et financiers nécessaires pour la mise en œuvre de cet accord notamment en matière de gestion des ressources humaines ;
- L'accroissement de l'efficacité de ses interventions.

Article 1. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnels titulaires d'un contrat de travail établi par l'ADEME exerçant leur activité dans l'une des implantations de l'ADEME.

Elles s'appliquent également aux fonctionnaires ou salariés des entreprises et organismes publics détachés auprès de l'ADEME, sous réserve des textes de nature législative, réglementaire ou conventionnelle qui leur sont propres.

Les personnels titulaires d'un contrat de travail de l'ADEME et détachés par elle, sont régis par les dispositions en vigueur dans leur organisme d'accueil.

Les personnels mis à disposition de ou par l'ADEME continuent à être régis par les règles de leur organisme d'origine, sauf disposition contraire de leur convention de mise à disposition.

Les articles 2 à 5 ne s'appliquent pas aux cadres dirigeants de l'ADEME, qui ne sont pas pour l'essentiel soumis à la réglementation sur le temps de travail. Il s'agit du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général.

(complété par l'avenant n°3 du 9 septembre 2011)

Les personnels mis à disposition de l'ADEME sont régis par les règles du présent accord, sauf disposition contraires prévues à l'accord ou dans la convention de mise à disposition ».

Article 2. Durée du travail

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Les différentes situations représentant ou non du temps de travail effectif sont détaillées en annexe 2 : elle reprend et complète les situations assimilées à du temps de travail effectif par la convention de travail.

2.1. Référence du temps de travail antérieure au présent accord

Conformément à la convention de travail en vigueur à l'ADEME, la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps complet est de 39 heures sur 5 jours ouvrés. En année moyenne, et compte tenu des années bissextiles, des congés payés conventionnels, des jours fériés et des ponts « d'usage » pratiqués à l'ADEME, la durée du travail à temps complet, pour les salariés soumis à l'horaire collectif est de 218,25 jours ouvrés ou 1702,4 heures par an (voir détail des calculs en annexe 1).

C'est sur cette durée du travail que le présent accord applique une réduction du temps de travail.

2.2. Nouvelle référence du temps de travail relatif à cet accord (modifié par avenant n°1 du 4 mars 2008)

A compter de la mise en œuvre du présent accord, la durée du travail des salariés à temps complet est réduite à 35 heures par semaine en moyenne annuelle, soit à 204,25 jours ou à **1600,15 heures** par an en année moyenne (voir détail des calculs en annexe 1).

2.3. Encadrement de la durée du temps de travail et des repos

2.3.1. Valeurs journalières :

En application de l'article D 212-16 du Code du Travail la durée maximum quotidienne de travail effectif est portée à 12 heures. Cependant, s'il n'y a pas de déplacement professionnel dans la journée, la durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures sans l'accord préalable écrit du salarié.

Conformément à la loi, le repos journalier est d'au moins 11 heures entre chaque journée de travail.

2.3.2. Valeurs hebdomadaires

La durée maximale de travail effectif est plafonnée à 48 heures sur une semaine (du lundi 0h au dimanche 24h) sans pouvoir dépasser, en moyenne, 44 heures par semaine sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives doit être respecté entre 2 semaines de travail.

Article 3. Modalités générales de réduction du temps de travail

3.1. Maintien de la rémunération

La réduction du temps de travail prévue par le présent accord s'accompagne du maintien de la rémunération mensuelle du personnel présent à son entrée en vigueur.

3.2. Principes

Afin d'assurer la réduction du temps de travail, les parties conviennent des modalités suivantes :

- la durée hebdomadaire de travail effectif, fixée par la convention de travail à 39 heures par semaine, n'est pas modifiée ;
- les heures effectuées entre plus de 35 heures et 39 heures sont compensées en jours de repos dits " RTT ", dans la limite de 14 jours par an.

Les jours non travaillés sont constitués des samedis, dimanches et jours fériés légaux, des jours de congés payés régis par l'article 5-2 de la Convention de travail, des 4 jours de ponts d'usage ainsi que, au maximum, de 14 jours de RTT.

Pour les salariés à temps partiel ou réduit, la réduction du temps de travail est opérée selon des modalités spécifiques, qui leur assurent des droits équivalents à ceux reconnus aux salariés à temps complet. Ces modalités sont développées dans les articles 9 et 10 du présent accord.

3.3. Acquisition des droits aux jours de RTT

Les droits aux jours de RTT sont acquis à raison d'une demi journée de RTT toutes les 14 demi-journées de travail effectif, dans la limite de 14 jours pour une année civile.

Afin de tenir compte des temps de travail journaliers qui peuvent être différents selon les formules de temps partiel, les jours de RTT sont acquis dans les limites définies en fonction de la durée hebdomadaire contractuelle du travail selon la procédure exposée à l'annexe 5.

3.4. Modalités d'utilisation des jours de RTT

L'utilisation des 14 jours de RTT s'effectue de la façon suivante :

- 3 d'entre eux sont fixés par la Direction dans les mêmes conditions que les quatre jours "de pont" d'usage.
- 11 sont laissés à la libre initiative des salariés, sous réserve que leur programmation s'effectue avec l'accord préalable de leur supérieur hiérarchique, comme pour les congés payés, et qu'ils soient pris avant la fin du deuxième mois calendaire suivant celui de leur acquisition.

Le refus par le supérieur hiérarchique de la demande d'une demi-journée ou d'une journée de RTT est exceptionnel. Si le supérieur hiérarchique refuse au salarié la prise d'une demi-journée ou d'une journée de RTT pour raison de service, il fait en sorte, en concertation avec celui-ci, qu'il puisse prendre cette demi-journée ou journée de RTT avant la fin du deuxième mois suivant son acquisition ou au plus tard dans les 15 jours calendaires qui suivent cette échéance.

Les jours de RTT non pris du fait du salarié avant la fin du deuxième mois suivant celui de leur acquisition sont automatiquement déposés sur le compte épargne temps défini à l'article 7 du présent accord dans la limite des 7 jours autorisés par an. Au delà de cette limite ils sont perdus.

En cas de rupture du contrat de travail, les jours de RTT acquis et non consommés sont prioritairement imputés sur le préavis, ou rémunérés sous réserve de l'accord de la Direction.

Article 4. Organisation du travail selon des horaires dynamiques

4.1. Principes généraux

Le régime de travail des personnels est effectué selon un horaire dynamique qui se décompose comme suit :

- des plages fixes pendant lesquelles le personnel doit être présent sur son lieu de travail contractuel ou en mission ; celles-ci sont fixées de 9 heures 45 à 12 heures et de 14 heures à 16 heures 15. Des autorisations d'absence peuvent être accordées par le responsable hiérarchique sur une partie ou la totalité de la plage fixe, dans le cadre des possibilités d'absence ouvertes par la convention de travail et le règlement intérieur.
- des plages mobiles pendant lesquelles le personnel peut être absent de son lieu de travail contractuel sans autorisation particulière. Celles-ci sont fixées de 7 heures 30 à 9 heures 45, de 12 heures à 14 heures et de 16 heures 15 à 20 heures 30.

Le temps d'arrêt de travail minimal pour le déjeuner entre 12 heures et 14 heures est de 45 minutes.

4.2. Cas particuliers

Le présent article 4 ne s'applique pas au personnel de l'ADEME mis à disposition d'un organisme extérieur. Dans certains cas, notamment en ce qui concerne les personnels de l'ADEME travaillant hors de la France métropolitaine et ceux exerçant des fonctions imposant des contraintes horaires particulières, les principes généraux présentés le paragraphe 4.1 ci-dessus ne pourront être totalement appliqués.

4.2.1. Implantations de l'ADEME hors France métropolitaine

Pour tenir compte des particularités locales, les plages fixes pourront être différentes dans les implantations de l'ADEME situées hors France métropolitaine, à la condition que la durée totale des plages fixes sur une journée soit la même que celle du paragraphe 4-1. La Direction fixera ces plages horaires par note de service après consultation des responsables hiérarchiques concernés.

4.2.2. Postes soumis à contraintes horaires

L'horaire dynamique ne peut s'appliquer aux postes de standardistes qui doivent respecter les plages de travail prévues à leur contrat de travail.

Par ailleurs, il appartient aux responsables hiérarchiques concernés d'organiser, en concertation avec leur équipe, les missions d'accueil physique ou téléphonique du public, de permanence informatique ou d'information sur la pollution de l'air et le bénéfice de l'horaire dynamique de façon équitable entre les salariés concernés.

4.3. Gestion du temps de travail

La mise en place des horaires dynamiques a pour objectif de permettre à chaque salarié de réguler avec souplesse ses horaires de travail de manière à obtenir une moyenne mensuelle de 7,8 heures par jour travaillé, sauf dans les cas prévus à l'annexe 5 où cette valeur peut être différente.

Chaque salarié utilise pour cela les dispositions de régulation mentionnées à l'annexe 4.

Article 5. Décompte du temps de travail effectif

5.1. Principes

Le décompte du temps de travail de chaque salarié concerné par le présent accord est effectué au moyen d'un dispositif intégré, fiable et infalsifiable, dont les opérations de saisie et le fonctionnement sont automatisés.

La Direction en charge des ressources humaines gère l'ensemble du dispositif et centralise toutes les données nécessaires. Elle traite avec célérité tout incident (panne, perte de badge,...) ou toute difficulté liée au décompte du temps de travail et résultant de l'application du présent accord. Elle est seule autorisée à rectifier "manuellement" les éventuelles erreurs matérielles qui pourront être décelées, sous réserve d'en informer par écrit les personnes concernées.

Toute fraude ou refus de se soumettre aux opérations de décompte du temps de travail peut faire l'objet des sanctions prévues à l'article 12-1 de la convention de travail et être considérée comme une faute grave.

Chaque salarié dispose, en permanence, d'un droit d'accès direct protégé à l'état de son décompte horaire et de ses droits acquis au titre de la RTT.

5.2. Description du dispositif de décompte

Le dispositif intégré de comptage comporte :

- **un décompte automatique**
Sur tous les lieux de travail de l'ADEME, le salarié procède à l'enregistrement par relevé automatique individuel des heures d'arrivée sur le lieu de travail, de début et de fin de la pause déjeuner, de sortie des locaux. Le dispositif opère automatiquement la totalisation des heures accomplies en conformité avec les plafonnements et autres règles fixées dans le présent accord.
- **un décompte déclaratif avec validation hiérarchique**
Le "temps de travail effectif" au sens de l'annexe 2 du présent accord, tel que déclaré dans le formulaire validé par la hiérarchie, est comptabilisé dans le dispositif central de décompte.

Article 6. Heures supplémentaires

Les dispositions suivantes complètent et précisent l'article 4-4 de la convention de travail.

6.1. Demande expresse de la hiérarchie

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées par les salariés qu'à la demande du responsable hiérarchique. Cette demande doit être motivée et formulée de façon expresse par un document écrit. Les salariés peuvent donner leur accord ou refuser cette demande, par écrit.

6.2. Situations donnant lieu à demande de travail en heures supplémentaires

Les situations suivantes donnent lieu à réalisation d'heures supplémentaires selon les modalités de l'article 6.1 :

- Travail enregistré par le dispositif de décompte automatique prévu au paragraphe 5.2, dépassant la durée journalière de 10 heures et à effectuer avant 7h30 ou après 20h30, en dehors du cas de missions professionnelles dans lequel la durée du travail est plafonnée à 12 heures maximum par jour et ne peut donner lieu à heures supplémentaires majorées, conformément au paragraphe 2-3-1.
- Travail à effectuer les samedis, dimanches et jours fériés.

6.3. Rémunération des heures supplémentaires

Seuls les salariés relevant des échelles A à D peuvent demander la rémunération des heures supplémentaires. Cette option est choisie librement par le salarié lors de l'accord écrit qu'il donne pour l'accomplissement des heures supplémentaires. Pour chaque agent, le contingent des heures supplémentaires rémunérées est limité à 80 heures annuelles.

6.4. Récupération des heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires réalisées selon les dispositions de l'article 6.2 est remplacé, sauf l'exception prévue au paragraphe 6.3, par l'attribution d'heures ou de jours de repos, conformément aux dispositions de l'article 4.4 de la convention de travail. Les heures supplémentaires ainsi récupérées ne s'imputent pas sur le contingent annuel, en application du Code du Travail.

Article 7. Compte Epargne Temps (modifié par l'avenant n°1 du 4 mars 2008)

7.1 - Principes

Un compte épargne temps (CET) permet aux salariés ayant plus d'un an d'ancienneté à l'ADEME de capitaliser des droits à jours de congés rémunérés et à jours de RTT.

Dès la mise en application du présent accord, un CET est ouvert pour chaque salarié, sans que ce dernier ait à en faire la demande. Compte tenu de l'ouverture du compte épargne temps, les reports de congés payés d'un exercice sur l'autre ne sont plus autorisés.

7.2 - Alimentation du Compte Epargne Temps

Les salariés peuvent reporter dans le CET un maximum de 19 jours par an, dans la limite de 204 jours maximum. Une fois atteint ce plafond, il ne peut plus être déposé de jours sur le CET et tous les jours de congés et RTT doivent être pris.

Ce dépôt est composé :

- des jours de congés acquis au delà de 20 jours ouvrés, c'est à dire de jours de congés pour un maximum de 10 jours de congés payés par an, auxquels s'ajoute éventuellement un maximum de 2 jours de fractionnement au titre de l'article L122-32-25 du code du travail (pour création d'entreprise ou congé sabbatique); ce dépôt peut s'effectuer de façon volontaire de janvier à mai de l'année qui suit celle de l'acquisition des jours de congés, ou de façon automatique au mois de juin ; le dépôt se fait en journées ou demi-journées ;
- des jours de RTT non utilisés (pour un maximum de 7 jours par an).

De plus, pour ceux qui en disposent encore, peut être déposé sur la CET le reliquat de congés acquis au titre du COMES (Commissariat à l'Energie Solaire) ou de l'AQA (Agence pour la Qualité de l'Air) ainsi que les jours de congés pour ancienneté acquis au titre de l'AQA .

Les jours de récupération dus au titre de l'horaire dynamique ou en compensation d'heures supplémentaires, les primes et indemnités ne peuvent être convertis en jours de congés épargnés sur le CET.

Enfin, seront déposés sur le CET lors de son ouverture, les congés déjà épargnés au titre du congé sabbatique ou congé pour création d'entreprise ainsi que, dans la limite de 10 jours, les reliquats de congés de l'année 1999 constatés au 31 mai 2000 dont le report a été exceptionnellement autorisé et qui n'auraient toujours pas été pris au 31 décembre 2000.

La valorisation du compte épargne temps sera faite et affichée en jours et en jours équivalent temps plein¹ (ETP) afin de tenir compte de la durée du travail au moment de l'acquisition des jours de congés payés, et de distinguer jours de RTT et de congés payés.

7.3 - Utilisation du Compte Epargne Temps

Le salarié a le choix entre une utilisation de son CET sous forme de congé ou sous forme de complément de salaire, suivant les modalités d'utilisation définies ci-dessous.

7.3.1 - Utilisation sous forme de congé

Lorsque le salarié a atteint le seuil de 21 jours déposés sur le CET, il peut bénéficier de l'utilisation de ces jours sous forme de congés, sans condition de réalisation d'un évènement et sans délai d'utilisation.

Le salarié doit en faire la demande :

- dans les mêmes conditions que pour les congés payés pour une durée de congé inférieure ou égale à 20 jours,
- avec un préavis de trois mois pour une durée de congé supérieure à 20 jours.

L'utilisation des jours épargnés peut être partielle ou totale.

Le salarié peut également, à sa demande et sans condition liée au nombre de jours déposés, utiliser sous forme de congés tout ou partie des jours épargnés au CET à l'occasion des circonstances suivantes :

¹ Exemple

Pour un salarié travaillant à temps complet et ayant 30 jours de déposés sur son CET, le compteur en jours ETP affichera 30 jours.

Pour un salarié ayant 30 jours sur son CET dont 20 jours de congés payés. Parmi ces 20 jours, 12 jours ont été acquis alors qu'il travaillait à mi temps et 8 jours ont été acquis à plein temps, son affichage en jours ETP sera de 24 (10 jours de RTT, 12 jours de congés payés à 50% soit 6 jours et 8 jours de congés payés à temps plein).

- Mariage, PACS,
- Divorce,
- Invalidité du bénéficiaire, de son conjoint (ou concubin ou lié par un PACS) ou d'un enfant à charge, correspondant au classement en deuxième ou troisième catégorie ou handicap reconnu par la COTOREP,
- Décès du conjoint (ou concubin ou lié par un PACS) du salarié ou parent du 1er degré,
- Chômage du conjoint (ou concubin ou lié par un PACS),
- Naissance ou adoption d'un enfant,
- Situation de dépendance du père ou de la mère du salarié (placement en maison de retraite, assistance médicale à domicile),
- Réalisation d'un congé individuel de formation (CIF), ou d'une formation supérieure à 21 heures réalisée hors temps de travail et prise en charge en tout ou partie par le salarié,
- Réalisation d'un congé solidaire,
- Passage à temps partiel dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord,
- Mutation avec changement de résidence administrative,
- Suspension du contrat de travail supérieure à 6 mois.

Sauf cas exceptionnel, la direction s'engage à remplacer le salarié qui utilise les jours épargnés au CET sous forme de congés d'une durée minimale de 60 jours ouvrés consécutifs. La direction présentera chaque année au comité de suivi de l'accord ARTT le bilan de ces remplacements et la motivation des refus exceptionnels de remplacement.

En outre, et sans condition de réalisation d'une circonstance définie ci dessus, le salarié peut demander une fois par année civile à utiliser sous forme de congés un maximum de cinq jours épargnés au CET (indifféremment des jours de RTT ou de congés payés).

(complété par l'avenant n°3 du 9 septembre 2011)

Les personnels mis à disposition de l'ADEME doivent utiliser sous forme de congés l'ensemble des jours déposés au CET avant le départ de l'ADEME. A défaut, le reliquat de jour déposés au CET et non pris au moment du départ sera perdu.

7.3.2 - Utilisation sous forme de complément de salaire

Le salarié peut demander à bénéficier de son CET sous forme de rémunération lors de la fin de la relation contractuelle avec l'ADEME (démission, licenciement, retraite, fin de détachement à l'ADEME).

Le salarié peut également, à sa demande et sans condition liée au nombre de jours déposés², utiliser tout ou partie des jours épargnés au CET sous forme de complément de salaire à l'occasion des circonstances suivantes :

- Mariage, PACS,
- Divorce,
- Invalidité du bénéficiaire, de son conjoint (ou concubin ou lié par un PACS) ou d'un enfant à charge, correspondant au classement en deuxième ou troisième catégorie ou handicap reconnu par la COTOREP,
- Décès du conjoint (ou concubin ou lié par un PACS) du salarié ou parent du 1er degré,
- Chômage du conjoint (ou concubin ou lié par un PACS),
- Naissance ou adoption d'un enfant,
- Situation de dépendance du père ou de la mère du salarié (placement en maison de retraite, assistance médicale à domicile),
- Réalisation d'un congé individuel de formation (CIF), ou d'une formation supérieure à 21 heures réalisée hors temps de travail et prise en charge en tout ou partie par le salarié,
- Réalisation d'un congé solidaire,
- Passage à temps partiel dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord,
- Mutation avec changement de résidence administrative,
- Suspension du contrat de travail supérieure à 6 mois.
- Financement d'études supérieures des enfants,
- Rachat de cotisations d'assurance vieillesse,
- Réalisation de travaux ou de dépenses d'équipements de l'habitat en faveur des économies d'énergie et du développement durable éligible au crédit d'impôt.

² C'est-à-dire même s'il n'a pas atteint le seuil de 21 jours prévu à l'article 7.3.1 du présent accord.

En outre, et sans condition de réalisation d'une circonstance définie ci dessus, le salarié peut demander une fois par année civile à utiliser sous forme de complément de salaire un maximum de cinq jours de RTT épargnés au CET.

Dans tous les cas d'utilisation sous forme de complément de salaire, quelque soit leur nombre, les jours acquis dans le CET sont décomptés et payés en référence au salaire mensuel de base (majoré, le cas échéant des primes et indemnités contractuelles) à la date de la demande du salarié.

En cas de décès du salarié, les jours de congés acquis et épargnés dans le CET sont rémunérés et versés à ses ayants droit.

(complété par l'avenant n°3 du 9 septembre 2011)

Les modalités d'utilisation du CET définies dans le présent article ne s'appliquent pas au personnel mis à disposition de l'ADEME qui ne peut pas bénéficier de l'utilisation des jours déposés au CET sous forme de complément de salaire.

Article 8. Compensation de la réduction du temps de travail

Par le présent accord, l'ADEME créera des emplois suivant les règles définies dans les paragraphes 8.1 à 8.3 ci-dessous. En outre, elle mettra en œuvre un programme d'amélioration de l'efficacité de ses actions et de ses procédures décrit au paragraphe 8.4 ci-dessous.

8.1. Les embauches de compensation

Deux dispositifs complémentaires d'embauches de compensation sont prévus :

- d'une part l'ouverture de 21 postes financés par la Direction ;
- d'autre part la création de 14 postes, financés par les salariés de l'ADEME au titre de la modération salariale définie à l'article 11, étalée sur 2 ans (2000 et 2001).

Les emplois créés permettront d'offrir aux nouveaux embauchés des contrats de travail à temps plein ou exceptionnellement à temps partiel. Les personnes en contrat précaire (Contrat Emploi Solidarité, Contrat Emploi Consolidé, Contrat à Durée Déterminée, emploi-jeune...) au moment des ouvertures des postes seront autorisées à postuler dès le stade interne de l'ouverture du poste et seront reçues en entretien en même temps que les candidats salariés permanents.

L'ADEME recrutera au minimum à hauteur de 25% des emplois créés à l'occasion de la RTT parmi les salariés en contrat précaire à l'ADEME ou ayant eu un contrat précaire.

L'ensemble des embauches de compensation sera effectué dans un délai d'un an à compter de la date de signature de l'accord.

8.2. Modalités d'affectation des embauches de compensation

L'affectation et les profils des emplois de compensation sont de la responsabilité de la Direction après concertation avec la hiérarchie. Ces deux points feront l'objet d'une consultation préalable du Comité d'Entreprise.

Pour ce faire les principes suivants seront appliqués :

- La Direction a établi un tableau des effectifs de référence avant RTT qu'elle a soumis au Comité d'Entreprise et qui servira de base pour la mise en œuvre de cet article ;
- L'effectif de référence de chaque unité de gestion sera révisé, dans la limite de 35 postes, à hauteur de 0,5 poste au minimum lorsque l'effectif de référence avant RTT multiplié par 5% est d'au moins 0,5 poste ;
- L'effectif de référence total de l'ADEME sera en tout état de cause majoré de 35 postes et la Direction s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour que les effectifs réels soient le plus proche possible des effectifs de référence, compte tenu du « turn-over » ;
- Le recrutement à temps plein ou exceptionnellement à temps partiel d'un salarié dans une unité de gestion sera effectué lorsque son effectif réel se trouve en dessous de son nouvel effectif de référence d'au moins 0,7 poste, à la date de signature de l'accord.

Ce recrutement sera fait par une ouverture de poste interne puis une ouverture de poste externe si aucune candidature n'a été sélectionnée en interne.

8.3. Les contrats de compensation à durée indéterminée à temps partiel

Dans le cadre des compensations de la RTT, les nouveaux embauchés recrutés exceptionnellement à temps partiel bénéficieront d'un contrat de travail comprenant une clause particulière leur permettant de

passer automatiquement à temps complet dans un délai maximum de 3 ans à compter de la date du contrat initial.

8.4. Amélioration de l'efficacité

La réduction du temps de travail doit aussi s'accompagner d'une démarche visant à améliorer l'efficacité de l'ADEME, les embauches prévues ne compensant pas totalement la RTT. Cette démarche nécessite du temps pour dégager des résultats globaux significatifs selon les modalités définies en 8.4.1 ci-dessous. Cependant des outils d'amélioration peuvent être mis en œuvre avec des délais plus restreints, ils sont présentés en 8.4.2 ci-dessous et des mesures transitoires permettront d'accompagner l'ensemble de la démarche dans le temps.

8.4.1. Programme qualité

Afin d'améliorer durablement l'efficacité des interventions de l'ADEME, la Direction s'engage à définir puis mettre en œuvre un programme qualité .

Ce programme aura notamment pour but d'arriver à des gains d'efficacité par la simplification et la clarification du fonctionnement administratif ou la suppression de procédures dans une perspective d'amélioration de la qualité et de la sécurité juridique des actions de l'ADEME.

Il sera présenté en consultation au Comité d'Entreprise dans un délai de 6 mois à compter de la signature du présent accord : il précisera notamment les objectifs visés, les actions proposées, les moyens humains et financiers mobilisés pour les réaliser, les délais et les coûts prévisionnels. Un bilan annuel des résultats acquis dans ce cadre sera présenté au Comité d'Entreprise pendant au moins 3 ans.

En vue de la mise en œuvre de ce programme, la Direction s'appuiera sur le groupe de travail « procédures » et fera appel pendant une phase initiale à l'aide d'un consultant « méthodes ».

8.4.2. Gestion des priorités et de la charge de travail

Sans attendre les résultats du programme qualité, les parties signataires affirment leur volonté de s'engager dans un processus d'amélioration de la gestion du temps de travail. La gestion de l'activité permettra d'apprécier l'allocation des ressources humaines aux grands programmes dans un souci d'optimisation personnelle et collective. En complément, la rédaction d'un guide de bonne pratique sur la conduite des réunions sera confié au groupe de travail « procédures » dans le but de mieux structurer les réunions et leur programmation. La Direction s'engage à présenter au Comité d'Entreprise dans un délai de quatre mois à compter de la date de signature de l'accord le projet de guide. L'application de ce guide devra contribuer à la limitation des réunions et du nombre de déplacements, en accompagnement des moyens techniques nouveaux qui seraient mis en œuvre comme l'audioconférence ou la visioconférence. Un effort particulier d'offre de formation sera effectué par la Direction dans les plans de formation 2001 et 2002 sur les thèmes de la gestion du temps et de la conduite de réunions.

Article 9. Temps partiel choisi

9.1. Champ d'application

Est concernée par les modalités de l'article 9, toute demande individuelle portant sur une diminution de la durée hebdomadaire de travail fixée par la Convention de travail à un niveau compris entre 37 heures et 16 heures par semaine, émanant de salariés sous contrat à durée indéterminée et s'accompagnant d'un engagement à rester à temps partiel pendant deux ans.

9.2. Principes

L'objectif de l'article 9 est de dégager des fractions d'emplois pour permettre des embauches supplémentaires avec le développement du temps partiel choisi. Pour y parvenir, cinq principes ont été retenus par les signataires :

- Le volontariat des salariés
- L'automatisme de l'octroi
- La mutualisation des fractions d'emplois libérées
- La transparence dans la mise en œuvre de l'accord

- La mise en place d'incitations particulières pour viser le développement d'une durée de travail hebdomadaire de 32 heures au lieu de 39 heures.

9.3. Procédure de mise en œuvre

9.3.1. Principe

Les autorisations individuelles de diminuer le temps de travail dans les conditions ci-dessus sont accordées de plein droit à tous les candidats .

Pour permettre à l'entreprise d'effectuer les embauches compensatoires en CDI, les salariés souhaitant passer à temps partiel doivent s'engager contractuellement pour une durée minimale de deux ans.

Un avenant au contrat de travail est signé par les deux parties, officialisant le passage à temps partiel ou son renouvellement et définissant les temps de travail théoriques journalier et hebdomadaire ainsi que les plages fixes obligatoires.

Lorsqu'un jour de RTT fixé par la Direction se situe un jour non travaillé par un salarié à temps partiel, le jour en question n'est pas décompté des droits à RTT du salarié.

9.3.2. Forme de la demande et délais de prévenance

Les demandes doivent être formulées par écrit auprès du Directeur Général, au moyen d'un formulaire que la direction mettra à disposition. La réception des formulaires complétés sera notifiée aux salariés demandeurs sous huit jours.

Les demandes de passage à temps partiel doivent être adressées avec un préavis minimum de trois mois, porté à six mois pour les postes d'encadrement.

Le même préavis (3 ou 6 mois) s'appliquera aux salariés concernés pour faire connaître à la Direction leurs intentions à l'expiration de leur période accomplie à temps partiel.

9.3.3. Horaires de base à temps partiel

Plusieurs formules d'organisation du temps de travail à temps partiel sont consignées dans le tableau en annexe 5 et sont accordées de plein droit.

Dans le cas où une demande dérogerait à ces dispositions, son acceptation serait subordonnée à un avis favorable du responsable hiérarchique direct, et à un accord explicite de la Direction.

Les salariés souhaitant réduire leur temps de travail devront choisir une durée hebdomadaire comprise entre 16 heures (travail à 41% de l'horaire conventionnel) et 37 heures (travail à 94,9% de l'horaire conventionnel). La répartition du temps de travail pourra s'opérer sur une semaine type, en respectant les modalités de l'horaire dynamique, toutes les semaines devant être identiques.

9.4. Conditions de modification en cours d'avenant

9.4.1. Retour au temps contractuel initial

9.4.1.1. Principe

Le retour au temps contractuel initial ou TCI (temps de travail hebdomadaire effectué par le salarié et figurant au contrat en vigueur à la date de sa demande) ne peut s'effectuer avant le terme de l'engagement (2 ans minimum) prévu à l'avenant au contrat de travail.

Le retour au TCI s'effectue sur le même lieu de travail, dans le même emploi ou à défaut dans un autre emploi correspondant à la qualification du salarié.

9.4.1.2. Dérogations

Les retours au TCI avant l'échéance prévue seront accordés de plein droit, sur justification, au salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- divorce,
- invalidité du bénéficiaire, de son conjoint (ou concubin ou lié par un PACS) ou d'un enfant à charge, correspondant au classement en deuxième ou troisième catégorie,
- décès du conjoint (ou concubin ou lié par un PACS) du salarié,
- chômage du conjoint (ou concubin ou lié par un PACS),
- naissance ou adoption d'un enfant,

- situation de dépendance du père ou de la mère du salarié (placement en maison de retraite, assistance médicale à domicile).

Les retours au TCI avant l'échéance prévue pourront aussi être accordés, sur la base d'un examen par la Direction de la demande de l'agent, notamment en cas de changement de fonction avec accroissement des responsabilités, ou en cas de diminution significative du revenu familial (après avis de l'assistante sociale).

9.4.1.3. Délais de prévenance dans le cas de retour anticipé

En cas de retour au TCI avant l'échéance du terme prévu, le préavis est ramené deux mois pour le personnel d'encadrement et à un mois pour les autres salariés.

Le retour au TCI est assuré dans le même lieu de travail, dans le même emploi ou à défaut dans un autre emploi correspondant à la qualification du salarié.

9.4.2. Réduction supplémentaire de la durée du travail

Tout salarié qui le souhaite peut obtenir de réduire le temps de travail figurant dans l'avenant en cours au titre du présent accord, sous réserve des mêmes délais de prévenance. Un nouvel avenant est alors établi dont l'échéance est celle de l'avenant initial. L'obtention d'incitations pour cette nouvelle réduction de la durée du travail est soumise aux mêmes conditions.

9.5. Embauches de compensation liées au temps partiel

La Direction s'engage à compenser intégralement les emplois libérés par l'application des dispositions de l'article 9 du présent accord par des recrutements sous contrat à durée indéterminée selon les modalités définies ci-après.

Le remplacement des temps libérés dans une unité de gestion par passage au temps partiel choisi dans le cadre de l'article 9 sera garanti dans cette même unité par le recrutement à temps plein ou exceptionnellement à temps partiel d'un salarié lorsque l'effectif réel de l'unité de gestion se trouve en dessous de l'effectif de référence d'au moins 0,7 poste, à la date du dernier passage à temps partiel recensé dans l'unité.

Les nouveaux embauchés recrutés exceptionnellement à temps partiel dans le cadre des compensations des passages à temps partiel choisi, bénéficieront d'un contrat de travail comprenant une clause particulière leur permettant de passer automatiquement à temps complet dans un délai maximum de 3 ans à compter de la date du contrat initial.

9.6. Mesures d'incitation

9.6.1. Accord automatique

Sous réserve d'être formulées conformément aux termes de cet accord, les demandes de passage à temps partiel feront l'objet d'un accord automatique de la Direction.

9.6.2. Incitations

9.6.2.1. Cotisations assurance vieillesse

Pour les salariés ayant choisi une durée de travail hebdomadaire réduite à 32 heures ou moins et avec leur accord, l'ADEME assurera un complément de cotisations d'assurance vieillesse (régime de base et complémentaire) dues pour un temps complet, dans la double limite de 25% de la valeur temps complet de ces cotisations et de la valeur équivalente à 8 points d'indice (8835 F au 31/12/1999).

(complété par l'avenant n°1 du 4 mars 2008)

La part du complément de cotisations d'assurances vieillesse correspondant au régime complémentaire est soumise à cotisations sociales et est intégrée dans le revenu imposable.

9.6.2.2. Jours de congés supplémentaires

Les salariés demandant une réduction de leur temps de travail bénéficieront pendant toute la durée de leur engagement d'une bonification des droits à congés annuels de 1 jour par an pour une durée de travail

hebdomadaire comprise entre 35 heures et plus de 32 heures et de 2 jours par an pour une durée hebdomadaire réduite à 32 heures ou moins.

9.7. Garanties individuelles

9.7.1. Principe

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions de la convention de travail que les salariés à temps plein en termes d'évolution de carrière et d'évolution de rémunération.

9.7.2. Récupération

Les périodes de travail pour le compte de l'ADEME, effectuées volontairement par un agent en dehors des horaires de travail figurant dans son avenant (notamment dans le cas de formations internes inscrites au plan de formation, de réunions, séminaires, etc. et en dehors des samedis dimanches et jours fériés) seront récupérées à hauteur de 100%, dans les 30 jours, selon des modalités définies avec le supérieur hiérarchique.

9.7.3. Congés payés

Les salariés travaillant à temps partiel ont droit à des congés annuels sur la même base de calcul que les salariés à temps plein.

9.7.4. Rémunération

La rémunération est calculée en appliquant à la rémunération à temps complet le taux de temps travaillé figurant à l'avenant. Les indemnités de départ à la retraite et de licenciement sont calculées proportionnellement à la durée des périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

9.7.5. Exercice de mandats syndicaux ou de représentation du personnel

Les salariés concernés par cet accord bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein en matière d'électorat et d'éligibilité, sous réserve des dispositions du code de travail en la matière (art.L212-4-6).

9.8. Dispositions transitoires applicables aux salariés régis par l'accord TPC du 12 mars 1996

Les salariés à temps partiel ou réduit à la date de signature du présent accord conservent le bénéfice du régime particulier défini dans l'avenant à leur contrat de travail au titre de "l'accord sur le développement du temps partiel choisi" signé le 12 mars 1996 jusqu'au terme de cet avenant. La réduction de leur temps de travail s'opère par l'attribution de jours de RTT. Le nombre de ces jours est fixé selon les différents taux de temps partiels précisés dans le tableau en annexe 5 .

Néanmoins, du fait des modifications apportées par le présent accord tant au régime général de travail qu'aux dispositions encadrant le travail à temps partiel choisi, les salariés bénéficiant d'un régime particulier au titre de "l'accord sur le développement du temps partiel choisi" signé le 12 mars 1996 pourront, dans les trois mois suivant la signature du présent accord, dénoncer l'avenant à leur contrat de travail qui fixe ce régime particulier afin de revenir à temps complet ou de bénéficier des nouvelles dispositions instaurées par l'Article 9 du présent accord pour une période minimale de deux ans.

Article 10. Autres cas de temps partiel

Les dispositions de la convention de travail de l'ADEME (article 2-4) restent en vigueur et sont applicables à toutes les demandes de réduction du temps de travail qui n'entrent pas dans le cadre des dispositions prévues à l'article 9, notamment dans le cas où les demandeurs ne souhaitent pas s'engager sur une période de deux ans.

Dans tous les cas de temps partiel n'entrant pas dans le cadre de l'article 9, les salariés bénéficient des droits à RTT définis en annexe 5 .

Les salariés en Contrat à Durée Indéterminée à temps partiel non choisi à la date de signature du présent accord pourront, pendant l'année 2001, opter pour la transformation de leur contrat de travail en contrat de travail à temps complet sur leur poste et sans changement de lieu de travail, avec effet au 1^{er} janvier 2002.

Les salariés désirant passer à temps partiel choisi pourront à cette date bénéficier des mesures prévues dans l'accord par voie d'avenant à leur contrat de travail.

Article 11. Impact sur la politique salariale

Outre le maintien de la rémunération prévu au paragraphe 3-1, l'ADEME s'engage à appliquer une augmentation minimale de la RMPP de 5% en 2 ans (2000 et 2001) de laquelle 1,6 % au total seront retranchés au titre de la modération salariale, pour financer la création de 14 postes conformément au paragraphe 8.1. Cette modération salariale sera appliquée à compter de la date de signature de l'accord si celle-ci intervient au plus tard au 1/12/2000. Ces conditions seront réexaminées lors des négociations salariales de l'année 2001 au cas où l'augmentation de l'indice moyen annuel prévisionnel de l'INSEE hors tabac dépasse 3,4% sur le cumul des années 2000 et 2001 par rapport à 1999 (valeur de référence : 100,5 ; base 100 en 1998) au moment du lancement de la négociation salariale 2001.

Article 12. Contrat de travail

La mise en œuvre du présent accord ne nécessite pas de modification du contrat de travail des salariés, hormis ceux des personnels souhaitant bénéficier des nouvelles dispositions prévues pour le travail à Temps Partiel Choisi, conformément au paragraphe 9.3.1. et à l'article 10.

Article 13. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Cet accord peut être complété ou modifié d'un commun accord entre les parties signataires par voie d'avenant. Il peut être dénoncé ou révisé à la demande de l'une des parties signataires, dans les conditions précisées ci-dessous.

13.1. *Dénonciation*

La partie qui désire dénoncer le présent accord doit le notifier par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties avec un préavis d'au moins trois mois.

13.2. *Révision*

Toute demande, émanant de l'une des parties signataires, de révision totale ou partielle du présent accord doit être adressée aux autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle avec un préavis de trois mois.

Article 14. Date de mise en œuvre

La mise en œuvre du présent accord interviendra au 1^{er} janvier 2001. Toutefois, la Direction se donne pour objectif de mettre en place les horaires dynamiques et le système de décompte du temps prévus aux articles 4 et 5 au plus tard le 1^{er} septembre 2001.

Article 15. Suivi de l'accord

15.1. *Comité de Suivi de l'accord*

Pour garantir son application et négocier d'éventuels compléments ou modifications, les signataires du présent accord décident la mise en place d'un Comité de Suivi. Il est composé de trois représentants de chaque organisation signataire (dont au moins un Délégué Syndical) et de trois représentants de la Direction. Il se réunit une fois par an sur convocation de la Direction, et en tant que de besoin sur demande écrite d'un des signataires, sous réserve d'un préavis de convocation de deux semaines.

Il contribue activement au contrôle de l'application de l'accord et à sa promotion auprès du personnel. Il est notamment chargé de résoudre les litiges nés de l'application de l'accord et de préparer l'information des salariés et du Comité d'Entreprise.

Pour exercer cette mission, les membres de ce Comité de Suivi bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 24h par an. Les heures consacrées aux réunions du Comité de Suivi ainsi qu'aux déplacements nécessaires se rajoutent au crédit d'heures de délégation annuelles. Les frais de déplacement occasionnés sont pris en charge par l'ADEME sur une ligne budgétaire spécialement dédiée à cette mission.

15.2. Information du Comité d'Entreprise

La Direction établira un bilan au bout d'un an, qui sera communiqué à l'encadrement et présenté au Comité d'Entreprise pour consultation, indiquant notamment la liste des emplois créés et les embauches effectuées au titre de la compensation de la RTT et du TPC.

Le Comité d'Entreprise fera un examen de l'état d'avancement des dispositions prises dans le cadre de l'amélioration de l'efficacité.

Article 16. Formalités de publicité

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'ADEME en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et un exemplaire au Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion. Un exemplaire sera communiqué aux comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi. Il sera mis à la disposition des salariés ainsi qu'un mode d'emploi.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2000
en trois exemplaires

Les délégués syndicaux CFDT:
Sophie ROLANT

Le Président de l'ADEME
Pierre RADANNE

Nicolas NOYON

Pour l'organisation syndicale SNE (depuis 2004)

Arlette PELISSIER

Ruven GONZALEZ

ANNEXE 1 : CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL POUR LES SALARIES TRAVAILLANT A TEMPS PLEIN (modifié par l'avenant n°1 du 4 mars 2008)

Les calculs suivants sont des moyennes annuelles qui tiennent compte des années bissextiles

Nouvelle référence légale :

- Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, article 9 modifiant l'article L.212-9 du code du travail
L'horaire annuel ne peut dépasser **1607** heures. (loi du 23 juin 2004)
- Circulaire du 3 mars 2000, fiche n°9 :
L'horaire moyen annuel est de **1600,7** heures.

Durée annuelle pratiquée à l'ADEME avant la RTT :

Nombre de jours calendaires :	365,25
Nombre de samedis et dimanches ³ :	- 104,32
Nombre de jours fériés hors samedis et dimanches ¹ :	- 8,68
Nombre de jours de congés payés :	- 30
Nombre de ponts d'usage ¹ :	- 4
Soit, nombre de jours théoriquement travaillés :	= 218,25

Nombre d'heures par jour travaillé : 7,8 heures

Nombre d'heures annuelles : **1702,35 heures**

Durée annuelle prévue à l'ADEME avec la RTT :

Nombre de jours calendaires :	365,25
Nombre de samedis et dimanches ¹ :	- 104,32
Nombre de jours fériés hors samedis et dimanches ¹ :	- 8,68
Nombre de jours de congés payés :	- 30
Nombre de ponts d'usage ¹ :	- 4
Nombre de jours RTT	- 14
Soit, nombre de jours théoriquement travaillés :	= 204,25

Nombre d'heures par jour travaillé :

7 h 50 minutes soit 7,83 heures

Nombre d'heures annuelles : **1600 heures**

Réduction du temps de travail annuel dû à la RTT :

Réduction en heures :	- 102,2 heures
Réduction en pourcentage :	- 6,00 %

³ **Les jours non ouvrés à l'ADEME sont constitués :**

- du repos hebdomadaire de deux jours consécutifs qui se situe le samedi et le dimanche ;
- des jours fériés légaux ;
- des 4 ponts d'usage.

ANNEXE 2 TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

En application de la définition rappelée à l'article 2, la liste qui suit vise à déterminer les éléments pris en compte pour calculer la durée du travail effectif, les situations qui suivent n'étant pas limitatives.

2-1 Situations assimilables à du temps de travail effectif à l'ADEME

- le temps de présence dans les locaux, hors l'interruption du travail pendant le déjeuner ;
- le temps de travail dans des locaux extérieurs pour le compte de l'ADEME, le salarié y assurant pendant l'intégralité de sa présence la représentation de son employeur ;
- la formation professionnelle, dans le cadre des formations acceptées et prises en charge par l'employeur ;
- les heures de délégation au titre d'un mandat de représentation syndicale ou du personnel ainsi que le temps passé en réunion convoquée par la Direction et le temps de déplacement associé à ces réunions ;
- les crédits d'heures prévus au paragraphe 9.3 de la convention de travail ;
- les visites médicales (d'embauche, annuelle, de reprise, ...) ;
- les déplacements professionnels, dans les conditions définies au paragraphe 2-3 ci-après ;
- les autorisations d'absence pour garde d'enfant (article 5-4 de la CT) pendant les plages fixes mentionnées au paragraphe 4-1 de l'accord ;
- les facilités d'horaires pour les femmes enceintes (articles 8-4 de la CT).

2-2 Situations non assimilables à du temps de travail effectif à l'ADEME

- les heures non travaillées même si elles sont payées : absences pour maladie, maternité, accident, grève dans l'entreprise, recherche d'emploi pendant le préavis, ... ;
- le temps consacré au déjeuner ;
- Les déplacements effectués de nuit (de 23 heures à 6 heures) en transport collectif ;
- le congé individuel de formation ;
- les congés payés, les congés exceptionnels, les jours fériés chômés et payés comme prévu à l'ADEME, les ponts rémunérés par l'employeur ;
- les jours RTT ;
- les journées de récupération au titre des horaires dynamiques⁴ ;
- les formations refusées par l'employeur ;
- les temps de trajet domicile - travail.

⁴ Ces jours sont néanmoins pris en compte pour l'acquisition des droits à jour RTT conformément au paragraphe 3.3
Accord-ARTT consolidé.doc

2-3 Situation particulière des missions

Toutes les missions sont assimilées à du temps de travail effectif dans la limite de 12 heures par jour.

La « mission » commence dès que le salarié, dans le cadre de son travail, quitte son lieu de travail habituel pour se rendre sur un autre site. Pour l'exercice d'une mission, le salarié peut avoir à effectuer un ou plusieurs « déplacements », c'est à dire à utiliser un moyen de transport pour se rendre sur le site sur lequel il est appelé à effectuer sa mission.

Le décompte s'effectue de la manière suivante :

- selon les types de déplacement :
 - Lorsque le déplacement est effectué en **train ou autocar**, et que le salarié part de son domicile ou y revient directement, le temps de travail effectif commence à l'aller à l'horaire de départ du train ou de l'autocar ou s'achève au retour à l'horaire d'arrivée.
 - Lorsque le déplacement est effectué en **avion** et que le salarié part de son domicile ou y revient directement, le temps de travail effectif commence, à l'aller, une heure avant l'horaire de départ de l'avion ou s'achève au retour une heure après l'horaire d'arrivée.
 - Lorsque le déplacement est effectué en **voiture** et que le salarié part de son domicile ou y revient directement, le temps de travail effectif n'inclut pas la première demi-heure de trajet à l'aller ni la dernière demi-heure au retour.
- Dans tous les cas ci-dessus, le salarié remplit un formulaire dans lequel il indique les heures de début et de fin de journée. Ce formulaire est validé par le supérieur hiérarchique direct puis saisi dans la base de données de gestion du temps selon une procédure décrite par note de service.
- Si le salarié effectue dans une même journée une mission prise en compte selon l'un des alinéas précédents et un temps de travail au bureau, il badge normalement pour le temps de travail effectué au bureau.
- Le temps de travail effectif pour chaque journée sur un site extérieur à l'ADEME et sans déplacement fait l'objet d'une déclaration sur le formulaire et dans les conditions mentionnés ci-dessus. Le temps de travail effectif ne peut excéder dix heures, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 6.
- Chaque journée de travail, sur un site de l'ADEME mais différent du site prévu au contrat de travail fait l'objet, lorsqu'il n'y a pas de déplacement, d'un badgeage comme sur le lieu de travail habituel du salarié.

Lorsque les déplacements sont effectués en dehors des journées habituellement travaillées par le salarié et si ce choix de date de voyage a été fait pour convenance personnelle alors qu'il aurait pu partir un jour ouvré, l'ensemble du temps consacré au voyage est compté comme du temps de travail effectif, sans aucune majoration.

Toute mission qui imposerait au salarié de commencer son temps de travail effectif avant 7h30 ou de le prolonger au delà de 20h30 ouvre droit à la possibilité de partir la veille ou de revenir le lendemain.

ANNEXE 3 EXEMPLES D'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) EN APPLICATION DE L'ARTICLE 7

1. Stockage régulier de 6 jours par an :

Le CET contiendra 42 jours au bout de 7 ans (soit en 2007), et 66 jours au bout de 11 ans (en 2011), s'il continue de stocker. Le CET ayant atteint 42 jours au 31 décembre 2007, le bénéficiaire devra déstocker ces 42 jours dans les cinq ans suivant 2007, soit avant le 31 décembre 2012. Entre temps il peut continuer à stocker 6 jours par an selon le même principe

2. Stockage irrégulier :

Le stockage irrégulier pendant plusieurs années aboutit à 42 jours en 2008 puis à 118 jours au bout de 12 ans (soit en 2012). Le CET ayant atteint 42 jours en 2008, le bénéficiaire devra déstocker au moins 42 jours dans les cinq ans suivant 2008, soit avant le 31 décembre 2013. Il doit ensuite continuer à déstocker au moins 19 jours l'année suivante (correspondant aux 19 jours stockés en 2009), puis 16 jours en 2015 (correspondant à une partie des 19 jours stockés en 2010) pour revenir à un niveau inférieur à 42 jours. A partir de cette date, dès que le CET franchit de nouveau le seuil de 42 jours, le délai de 5 ans recommence.

3. Stockage régulier de 19 jours par an :

Le CET contiendra 38 jours au bout de 2 ans (en 2002), 57 jours au bout de 3 ans (en 2003) et 133 jours au bout de 7 ans (en 2007). Le CET ayant atteint 57 jours en 2003, le bénéficiaire devra déstocker au moins 57 jours dans les cinq ans suivant 2003, soit avant le 31 décembre 2008 et continuer à déstocker au moins 19 jours l'année suivante, puis 16 jours en 2010, comme dans l'exemple précédent. A partir de cette date, dès que le CET franchit de nouveau le seuil de 42 jours, le délai de 5 ans recommence.

STOCKAGE ET DESTOCKAGE DU CET

Exemple n°1 : 6 jours réguliers par an

année	Stockage par an	Déstockage minimum	Contenu du CET
2001	6		6
2002	6		12
2003	6		18
2004	6		24
2005	6		30
2006	6		36
2007	6		42
2008	6		48
2009	6		54
2010	6		60
2011	6		66
2012		-42	24
2013	6		30
2014	6		36
2015	6		42
2016	6		48
2017	6		54
2018	6		60
2019	6		66
2020		-42	24
2021	6		30
2022	6		36
2023	6		42
2024	6		48
2025	6		54

Exemple n°2 : stockage irrégulier

année	Stockage par an	Déstockage minimum	Contenu du CET
2001	5		5
2002			5
2003			5
2004	10		15
2005			15
2006	5		20
2007	15		35
2008	7		42
2009	19		61
2010	19		80
2011	19		99
2012	19		118
2013		-42	76
2014		-19	57
2015		-16	41
2016	5		46
2017			46
2018	16		62
2019	10		72
2020			72
2021		-46	26
2022	7		33
2023			33
2024	10		43
2025	5		48

Exemple n°3 : 19 jours réguliers par an

année	Stockage par an	Déstockage minimum	Contenu du CET
2001	19		19
2002	19		38
2003	19		57
2004	19		76
2005	19		95
2006	19		114
2007	19		133
2008		-57	76
2009		-19	57
2010		-16	41
2011	19		60
2012	19		79
2013	19		98
2014	19		117
2015	19		136
2016		-60	76
2017		-19	57
2018		-16	41
2019	19		60
2020	19		79
2021	19		98
2022	19		117
2023	19		136
2024		-60	76
2025		-19	57

ANNEXE 4 HORAIRES DYNAMIQUES

4-1 Principes :

L'horaire dynamique se décompose comme suit :

- des plages fixes pendant lesquelles le personnel doit être présent sur son lieu de travail contractuel ou en mission ; celles-ci sont fixées de 9 heures 45 à 12 heures et de 14 heures à 16 heures 15. Des autorisations d'absence peuvent être accordées par le responsable hiérarchique sur une partie ou la totalité de la plage fixe, dans le cadre des possibilités d'absence ouvertes par la convention de travail et le règlement intérieur.
- des plages mobiles pendant lesquelles le personnel peut être absent de son lieu de travail contractuel sans autorisation particulière. Celles-ci sont fixées de 7 heures 30 à 9 heures 45, de 12 heures à 14 heures et de 16 heures 15 à 20 heures 30.
- la pause de midi : le temps d'arrêt de travail minimal entre 12 heures et 14 heures est de 45 minutes.

4-2 Décompte du temps de travail :

Le décompte du temps de travail est effectué au moyen d'un badge individuel sur tous les sites de l'ADEME ou d'un relevé individuel effectué par chaque salarié et validé par le supérieur hiérarchique en cas de mission. Ces relevés individuels d'heures sont communiqués au service des ressources humaines chaque semaine pour enregistrement. Lorsque le décompte est effectué au moyen d'un badge, celui-ci doit être activé à chaque entrée et sortie des locaux, y compris pendant la pause déjeuner.

L'enregistrement est assuré 24 heures sur 24 et le temps enregistré est accessible à chaque salarié. La durée maximale comptabilisée de la journée de travail est limitée à 12 heures. Seules les heures supplémentaires acceptées par le salarié entre 20h30 et 7h30 du matin seront considérées comme du temps de travail effectif et comptabilisées en paie.

4-3 Crédit et débit d'heures :

La gestion des crédits et débits est effectuée par mois.

Lorsque le temps cumulé en fin de mois excède l'horaire théorique du mois considéré, calculé sur la base de l'horaire journalier contractuel, l'excédent (crédit) est reporté sur le mois suivant dans la limite de douze heures. Le temps enregistré au delà de cette limite n'est pas pris en compte comme heures de travail.

Lorsque le temps cumulé en fin de mois est inférieur à l'horaire théorique du mois considéré, le déficit (débit) est reporté sur le mois suivant dans la limite de huit heures. Au delà de cette limite, le débit constaté devra être ramené à une valeur inférieure ou égale à 8 heures à la fin du mois suivant. Si cette situation se prolongeait au-delà, le débit constaté serait ramené en dessous de 8 heures par prélèvement d'un ou plusieurs jours de RTT ou de congés payés annuels à due concurrence.

Le salarié peut récupérer son crédit d'heures acquis le mois précédent en modulant son temps de travail effectif par les plages mobiles définies dans le cadre de l'horaire dynamique. Il peut en outre obtenir une dispense de présence couvrant deux plages fixes au maximum par mois, éventuellement accolables dans la limite du crédit acquis le mois précédent.

Ces absences pendant des plages fixes doivent faire l'objet d'un préavis de 3 jours à l'égard du supérieur hiérarchique.

ANNEXE 5 AMENAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

La répartition des horaires de travail dans la semaine détermine le nombre maximal de jours de RTT.

Référence des personnels travaillant à temps plein :

La durée théorique journalière est de 7,8 heures (3,9 heures pour une demi-journée).

La durée conventionnelle hebdomadaire est de 39 heures par semaine sur 5 jours ou 10 demi-journées.

La compensation de la RTT se fait par 14 jours de RTT dont 11 au choix du salarié.

La durée du travail annuelle est égale, en année moyenne, à 1593,2 heures sur 204,25 jours travaillés.

L'horaire dynamique permet de moduler l'horaire sans modifier la durée totale annuelle ni l'horaire hebdomadaire moyen annuel de 35 heures.

Choix des personnels travaillant à temps partiel :

Un agent à temps partiel a plusieurs possibilités pour répartir son temps de travail théorique⁵ par demi-journées sur la semaine. Les contraintes sont les suivantes :

- Une demi-journée théorique de travail doit obligatoirement recouvrir une plage fixe et, donc, ne peut être inférieure à 2,25 heures,
- Une journée théorique de travail ne peut être supérieure à 8,75 heures,
- Les demi-journées sont choisies une fois pour toutes et précisées au contrat de travail. Si, de manière exceptionnelle, à la demande de l'employeur et avec l'accord du salarié, le salarié travaille une demi-journée habituellement non travaillée par lui, cette demi-journée est récupérée dans les trente jours qui suivent.

Comme pour les salariés à temps plein, l'horaire dynamique permet de moduler le temps de travail effectif.

Les choix sont présentés dans les tableaux ci-joints.

Nombre de jours RTT :

Le nombre de jours de RTT en année pleine est proportionnel au nombre de demi-journées travaillées dans la semaine. Il varie de la façon suivante :

<u>Nombre de demi-journées par semaine</u>	<u>Nombre de jours de RTT par année pleine</u>
10	14
9	12,5
8	11
7	9,5
6	8
5	7
4	6
2	3

⁵ Le temps de travail théorique est le temps hebdomadaire comparé à 39 heures.
Accord-ARTT consolidé.doc

Nombre de demi-journées par semaine :

En fonction de la durée hebdomadaire contractuelle de son temps de travail, le salarié peut choisir le nombre de demi-journées par semaine de la manière suivante :

<u>Durée hebdomadaire contractuelle</u>	<u>Nombre de demi-journées par semaine</u>
39 heures	10
Entre 36 et 38 heures	9 ou 10
Entre 30 et 35 heures	8, 9 ou 10
Entre 27 et 29 heures	7, 8 ou 9
Entre 24 et 26 heures	6, 7 ou 8
Entre 21 et 23 heures	5, 6 ou 7
Entre 19,5 et 20 heures	4, 5 ou 6
16 heures	4 ou 5
8 heures	2

JOURS DE RTT SELON LA DUREE HEBDOMADAIRE CONTRACTUELLE DU TRAVAIL

Temps de travail théorique					Sur 10 demi-journées					Sur 9 demi-journées					Sur 8 demi-journées										
					H. trav.		Moyen.		Jours	en	pleine	H trav.		moyen.		Jours	en	pleine	H. trav.		moyen.		Jours	en	plein
					hebdo	en %	annuel		Jour.	½ jour.	total	salarié	Dir.	Jour.	½ jour.	total	salarié	Dir.	Jour.	½ jour.	total	salarié	Dir.		
39,00	39,10	100,00%	1593	1600	7,50	3,55	14	11	3																
37,00	37,09	94,90%	1511	1519	7,26	3,43	14	11	3	8,15	4,09	12,5	9,5	3											
36,00	36,09	92,30%	1470	1477	7,14	3,37	14	11	3	8,02	4,01	12,5	9,5	3											
35,00	35,09	89,70%	1430	1435	7,02	3,31	14	11	3	7,49	3,53	12,5	9,5	3	8,47	4,24	11	8	3						
34,00	34,09	87,20%	1389	1395	6,50	3,25	14	11	3	7,36	3,47	12,5	9,5	3	8,32	4,16	11	8	3						
33,00	33,08	84,60%	1348	1354	6,38	3,19	14	11	3	7,22	3,41	12,5	9,5	3	8,17	4,09	11	8	3						
32,00	32,08	82,10%	1307	1314	6,26	3,13	14	11	3	7,09	3,33	12,5	9,5	3	8,02	4,01	11	8	3						
31,12	31,20	80,00%	1274	1280	6,17	3,09	14	11	3	6,58	3,29	12,5	9,5	3	7,50	3,55	11	8	3						
31,00	31,08	79,50%	1266	1272	6,14	3,07	14	11	3	6,55	3,28	12,5	9,5	3	7,47	3,54	11	8	3						
30,00	30,08	76,90%	1225	1231	6,02	3,01	14	11	3	6,42	3,21	12,5	9,5	3	7,32	3,46	11	8	3						
29	29,07	74,40%	1185	1191	6,28	3,14	12,5	9,5	3	7,17	3,39	11	8	3	8,19	4,11	9,5	6,5	3						
28	28,07	71,80%	1144	1149	6,15	3,08	12,5	9,5	3	7,02	3,31	11	8	3	8,02	4,02	9,5	6,5	3						
27	27,07	69,20%	1103	1107	6,02	3,01	12,5	9,5	3	6,47	3,24	11	8	3	7,45	3,53	9,5	6,5	3						
26	26,07	66,70%	1062	1067	6,32	3,16	11	8	3	7,28	3,44	9,5	6,5	3	8,42	4,21	8	5	3						
25	25,06	64,10%	1021	1026	6,17	3,09	11	8	3	7,10	3,35	9,5	6,5	3	8,22	4,11	8	5	3						
24	24,06	61,50%	980	984	6,02	3,01	11	8	3	6,54	3,27	9,5	6,5	3	8,02	4,01	8	5	3						
23	23,06	59,00%	939	944	6,36	3,18	9,5	6,5	3	7,42	3,51	8	5	3	9,14	4,38	7	4	3						
22	22,06	56,40%	899	902	6,19	3,10	9,5	6,5	3	7,22	3,41	8	5	3	8,50	4,25	7	4	3						
21	21,05	53,80%	858	861	6,02	3,01	9,5	6,5	3	7,02	3,31	8	5	3	8,26	4,13	7	4	3						
20	20,05	51,30%	817	821	6,42	3,21	8	5	3	8,02	4,01	7	4	3	10,02	5,01	6	3	3						
19,5	19,35	50,00%	797	800	6,32	3,16	8	5	3	7,50	3,55	7	4	3	9,47	4,54	6	3	3						
16	16,04	41,00%	654	656	6,24	3,12	7	4	3	8,00	4,00	6	3	3											

TABLE DES MATIERES

Préambule	
Article 1. Champ d'application	2
Article 2. Durée du travail.....	2
2.1. Référence du temps de travail antérieure au présent accord.....	2
2.2. Nouvelle référence du temps de travail relatif à cet accord.....	2
2.3. Encadrement de la durée du temps de travail et des repos	2
2.3.1. Valeurs journalières :	2
2.3.2. Valeurs hebdomadaires.....	2
Article 3. Modalités générales de réduction du temps de travail.....	3
3.1. Maintien de la rémunération	3
3.2. Principes	3
3.3. Acquisition des droits aux jours de RTT	3
3.4. Modalités d'utilisation des jours de RTT	3
Article 4. Organisation du travail selon des horaires dynamiques	4
4.1. Principes généraux	4
4.2. Cas particuliers	4
4.2.1. Implantations de l'ADEME hors France métropolitaine	4
4.2.2. Postes soumis à contraintes horaires.....	4
4.3. Gestion du temps de travail	4
Article 5. Décompte du temps de travail effectif	4
5.1. Principes	4
5.2. Description du dispositif de décompte	5
Article 6. Heures supplémentaires.....	5
6.1. Demande expresse de la hiérarchie	5
6.2. Situations donnant lieu à demande de travail en heures supplémentaires	5
6.3. Rémunération des heures supplémentaires	5
6.4. Récupération des heures supplémentaires	5
Article 7. Compte Epargne Temps.....	Erreur ! Signet non défini.
7.1. Principes	5
7.2. Alimentation du Compte Epargne Temps.....	6
7.3. Utilisation du Compte Epargne Temps.....	6
7.3.1. Utilisation sous forme de congé.....	6
7.3.2. Utilisation sous forme de complément de salaire	7
Article 8. Compensation de la réduction du temps de travail.....	8
8.1. Les embauches de compensation	8
8.2. Modalités d'affectation des embauches de compensation	8
8.3. Les contrats de compensation à durée indéterminée à temps partiel	8
8.4. Amélioration de l'efficacité	9
8.4.1. Programme qualité	9
8.4.2. Gestion des priorités et de la charge de travail.....	9
Article 9. Temps partiel choisi	9
9.1. Champ d'application	9
9.2. Principes	9
9.3. Procédure de mise en œuvre	10
9.3.1. Principe	10
9.3.2. Forme de la demande et délais de prévenance	10
9.3.3. Horaires de base à temps partiel.....	10
9.4. Conditions de modification en cours d'avenant	10
9.4.1. Retour au temps contractuel initial.....	10
9.4.1.1. Principe	10
9.4.1.2. Dérogations.....	10
9.4.1.3. Délais de prévenance dans le cas de retour anticipé	11
9.4.2. Réduction supplémentaire de la durée du travail.....	11
9.5. Embauches de compensation liées au temps partiel	11
9.6. Mesures d'incitation	11
9.6.1. Accord automatique	11
9.6.2. Incitations.....	11
9.6.2.1. Cotisations assurance vieillesse	11
9.6.2.2. Jours de congés supplémentaires	11
9.7. Garanties individuelles	12
9.7.1. Principe	12
9.7.2. Récupération.....	12

9.7.3. Congés payés	12
9.7.4. Rémunération	12
9.7.5. Exercice de mandats syndicaux ou de représentation du personnel	12
9.8. Dispositions transitoires applicables aux salariés régis par l'accord TPC du 12 mars 1996.....	12
Article 10. Autres cas de temps partiel	12
Article 11. Impact sur la politique salariale.....	13
Article 12. Contrat de travail.....	13
Article 13. Durée de l'accord.....	13
13.1. Dénonciation	13
13.2. Révision	13
Article 14. Date de mise en œuvre	13
Article 15. Suivi de l'accord.....	13
15.1. Comité de Suivi de l'accord	13
15.2. Information du Comité d'Entreprise	14
Article 16. Formalités de publicité.....	14
ANNEXE 1 CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL.....	Erreur ! Signet non défini.
ANNEXE 2 TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	16
2-1 Situations assimilables à du temps de travail effectif à l'ADEME	16
2-2 Situations non assimilables à du temps de travail effectif à l'ADEME	16
2-3 Situation particulière des missions	17
ANNEXE 3 EXEMPLES D'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) EN APPLICATION DE L'ARTICLE 7	18
ANNEXE 4 HORAIRES DYNAMIQUES	20
ANNEXE 5 AMENAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL.....	21