



NOTE

Émetteur : Bruno JACQUEMIER

Destinataire(s) :

Copie :

Date : 16 mai 2017

Objet : Note relative à l'application des horaires variables
au sein du GIE AG2R RÉUNICA

Le rapprochement des GIE AG2R, RÉUNICA et SYSTALIANS a donné lieu à une renégociation des accords collectifs applicables aux collaborateurs du GIE AG2R RÉUNICA. Cette négociation a abouti le 23 juin 2016 à la signature de différents accords portant notamment sur la question du temps de travail et sur son organisation. En application de ces accords, un nouveau corps de règles est entré progressivement en application. Les règles applicables en matière de durée du travail sont effectives depuis le 1^{er} janvier 2017.

Suite à l'entrée en application de ces textes, plusieurs organisations syndicales ont interpellé la Direction des ressources humaines sur les difficultés rencontrées en pratique quant à la mise en œuvre des dispositions relatives à l'horaire variable et à l'utilisation des crédits d'heure.

C'est dans ce contexte, qu'il nous est apparu nécessaire de rappeler la position de la Direction sur ces questions.

Avant d'aborder plus en détail la mise en œuvre des horaires variables au sein du GIE AG2R RÉUNICA, il convient de rappeler l'attachement de la Direction à ce mode d'organisation du travail. En effet, nous considérons que le recours à l'horaire variable constitue un facteur important de conciliation vie professionnelle et vie personnelle pour nos collaborateurs. Cet équilibre issu du recours à l'horaire variable est lui-même un levier significatif permettant d'aboutir à une meilleure qualité de vie au travail, enjeux majeur pour notre Groupe dans cette phase de profonde transformation. Cet élément de souplesse octroyé aux collaborateurs par accord collectif doit cependant être compatible avec les exigences opérationnelles qui sont aujourd'hui croissantes. Dans ces conditions, nous rappelons que le recours à l'horaire variable est autorisé par les accords signés le 23 juin 2016. Les conditions de recours à cette modalité d'organisation du travail doivent certes s'appliquer de manière stricte mais sans remise en cause de cette organisation sauf dans les périmètres pour lesquels des modalités d'organisation du travail différentes auraient été retenues. Il ne peut donc être refusé à un collaborateur de moduler ses heures d'arrivées et de départ en fonction de ses contraintes éventuelles et du rythme de son activité.



Le bénéfice du recours à l'horaire variable est toutefois encadré par les accords collectifs notamment en ce qui concerne les crédits d'heures. Pour mémoire, on rappellera que le principe de l'horaire variable est de permettre aux collaborateurs éligibles, tout en respectant les plages fixes, de travailler chaque semaine, plus ou moins que l'horaire collectif fixé par accord. Cette variation d'horaire est possible dans la limite d'un crédit de cinq heures hebdomadaires et d'un compteur ne dépassant pas huit heures en fin de mois. Le report d'heures mensuel ne peut en aucun cas afficher un débit supérieur à 6 heures. Les collaborateurs relevant de ce régime peuvent bénéficier de ces souplesses d'organisation dans les limites fixées ci-dessus, les accords signés au sein du GIE AG2R RÉUNICA ne pouvant être appliqués en deçà de ces règles.

S'agissant de la question de l'utilisation des crédits d'heures enregistrés dans les compteurs d'horaire variable, ceux-ci n'ont pas vocation à permettre aux collaborateurs de bénéficier chaque mois ou de façon récurrente de journées ou de demi-journées de repos. Le principe pour les collaborateurs enregistrant des crédits d'heures est de leur permettre d'organiser leur activité tant en regard de la charge de travail que de leurs contraintes personnelles dans le respect des plages horaires fixes existantes dans l'entreprise. Ce n'est qu'à titre tout à fait exceptionnel que le responsable hiérarchique pourra octroyer le bénéfice d'une demi-journée ou d'une journée de repos par l'utilisation de ces crédits d'heures.

Ces règles étant rappelées, la Direction des ressources humaines réaffirme son attachement à l'application des accords négociés dans l'entreprise. L'application de ces règles doit garantir un juste équilibre entre les nécessités opérationnelles et les aspirations de nos collaborateurs. Par ailleurs, il appartient aux managers de suivre les problématiques de temps de travail de leurs équipes. Cela passe non seulement par l'application des règles rappelées ci-dessus mais aussi par un suivi des collaborateurs se trouvant en situation permanente de sur activité conduisant à l'accomplissement d'heures au-delà des limites fixées par accord. Le manager devra envisager d'apporter toutes les actions correctrices adaptées pour que les limites fixées par accord soient respectées. Ainsi, il appartient au manager de vérifier l'adéquation de la charge de travail au temps de travail du collaborateur. Si cette adéquation n'est pas vérifiée, des actions correctrices pourront être envisagées telles que le rééquilibrage de la charge ou des actions de formation par exemple.