



## **REGLEMENT DES HORAIRES INDIVIDUALISÉS DES SERVICES CENTRAUX**

### **Préambule**

Les horaires individualisés permettent à chaque salarié de choisir ses heures d'arrivée et de départ à l'intérieur de plages horaires déterminées, dites « plages mobiles », sous réserve que le personnel concerné accomplisse obligatoirement un certain nombre d'heures durant des plages horaires communes à tous, dites « plages fixes ».

Les horaires individualisés visent à améliorer les conditions de travail de tous en préservant la permanence et la qualité du service à la clientèle.

### **Article 1er : Salariés concernés**

Les horaires individualisés s'appliquent au Personnel des services centraux de Metz et de Nancy, à l'exception des catégories visées à l'article 10.

### **Article 2 : Horaires**

Les salariés pratiquant les horaires individualisés ont la possibilité de commencer et de terminer leur travail aux heures de leur choix, dans les limites suivantes et en fonction des contraintes particulières des services :

- prise du travail le matin : de 8h15 à 9h15
- pause du déjeuner : de 11h45 à 14h15
- fin du travail l'après-midi : de 17h00 à 18h15 du lundi au vendredi

Ces périodes constituent les «plages mobiles». Le samedi, pour les salariés qui seraient amenés à travailler ce jour-là, la plage mobile de sortie du soir est fixée de 16h00 à 16h30.

Par opposition, les périodes situées entre 9h15 et 11h45 et entre 14h15 et 17h00 constituent les «plages fixes» durant lesquelles l'ensemble du Personnel doit obligatoirement être présent. Il est précisé que la plage fixe du samedi après-midi est fixée de 14h15 à 16h00.

Pendant la plage mobile de 11h45 à 14h15, un temps de pause d'une heure minimum doit être pris.

Afin d'assurer le bon fonctionnement des différents services, et/ou assurer une assistance aux agences, une permanence doit être assurée par la hiérarchie pendant les plages mobiles.

### **Article 3 : Durée réelle du travail**

La période de référence des 37h50mn ou, le cas échéant, des 36h45 pour le calcul des temps de présence est constituée par la semaine civile.

En fin de période de référence, c'est-à-dire en principe le vendredi soir, le nombre d'heures réellement accomplies doit correspondre à la durée hebdomadaire de référence, sous réserve des possibilités de report définies à l'article 5, et déduction faite des congés payés, des jours ARTT, des périodes de maladie, d'accident du travail, de maternité ou autres absences autorisées.

Pour le Personnel travaillant à temps partiel, la durée hebdomadaire de référence est égale à la durée hebdomadaire de travail fixée contractuellement.

#### **Article 4 : Enregistrement des temps de présence**

Les heures d'arrivée et de départ de l'entreprise sont enregistrées, entre 8h15 et 18h15 par des terminaux disposés à l'entrée des services centraux, au moyen de badges d'identification individuels. L'enregistrement du temps doit être interrompu pendant la durée de la pause obligatoire du déjeuner.

Les temps de présence sont calculés par un système informatique à partir des données ainsi collectées par les terminaux. Ces données constituent la preuve des heures d'arrivée et de départ.

#### **Article 5 : Report d'heures**

Les heures de travail effectuées en sus de la durée hebdomadaire de référence constituent un crédit d'heures. A l'inverse, dans le cas où le nombre d'heures de travail effectuées est inférieur à la durée hebdomadaire de référence, la différence constitue un débit d'heures.

Il est possible de reporter d'une semaine sur l'autre un crédit ou un débit dans la limite de trois heures à utiliser sur les plages mobiles, sans que ce cumul des reports dépasse trois heures.

#### **Article 6 : Heures supplémentaires**

Seules les heures, excédant le plafond annuel de 1 600 heures, lorsqu'elles sont imposées par les besoins du service et autorisées par la Direction, seront considérées comme heures supplémentaires.

#### **Article 7 : Retards et autorisations de sortie**

Par définition, il n'existe pas de retard à l'intérieur d'une plage mobile, sauf disposition exceptionnelle imposée par les besoins du service.

Dans le cadre des plages fixes,

- toutes arrivées après 9h15 le matin et après 14h15 l'après-midi sont considérées comme retards ;
- tous départs le matin avant 11h45, et l'après-midi avant 17h00 du lundi au vendredi, et avant 16h00 le samedi, devront avoir été préalablement autorisés par le responsable hiérarchique.

Les temps horaires correspondant aux arrivées tardives et départs anticipés pourront être imputés sur les congés payés ou jours ARTT.

#### **Article 8 : Absences conventionnelles**

Les temps correspondant à ces absences (congés payés, maladie, jours pour enfant malade, congé maternité,...) sont validés sur la base forfaitaire moyenne de 7h34mn par jour ouvré, pour les salariés travaillant 37h50 par semaine, et de 7h21 pour ceux travaillant 36h45.

#### **Article 9 : Heures de délégation**

L'imputation des crédits d'heures des membres du Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel, des Délégués Syndicaux, des Représentants Syndicaux d'origine conventionnelle, des Représentants des salariés au Conseil d'Orientation et de Surveillance et des membres du Comité d'Hygiène, de

Sécurité et des Conditions de Travail, s'opère à l'initiative du salarié, soit sur les plages fixes, soit sur les plages mobiles.

**Article 10 : Personnel non concerné par les horaires individualisés**

Le présent règlement n'est pas applicable aux salariés pour lesquels le respect d'horaires fixes constitue une caractéristique dominante de l'emploi. Cette disposition s'applique aux emplois liés aux activités suivantes :

- ⇒ d'une part, le standard, le service courrier, pour lesquels il y a un horaire fixe ;
- ⇒ d'autre part, les cadres au forfait jours tels que définis par l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, le bon fonctionnement du système reposant sur la confiance et le sens des responsabilités de chacun, toute tentative de fraude serait immédiatement sanctionnée par la suppression du bénéfice des horaires individualisés pour le salarié en cause, sans préjudice de la sanction disciplinaire qui pourrait lui être infligée.

**Article 11 : Entrée en vigueur et conditions de révision du présent règlement**

Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Il pourra être adapté en cas de besoin.