

NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL
AVENANT N°4 DE REVISION A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 15 MARS 2007
SUR LE TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DE RTE

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	2
ARTICLE 1 – MODIFICATION DU TITRE 6 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES	4
ARTICLE 2 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 10 – PRINCIPES GENERAUX.....	4
SOUS-TITRE 1 - LES CADRES INTEGRES	4
ARTICLE 3 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 11 – LES CADRES DE DIRECTION.....	5
SOUS-TITRE 2 - CADRES ET SALAIRES AUTONOMES AYANT CONCLU UNE CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS	5
Article 1 – Champ d'application	5
Article 2 – Principes généraux.....	6
Article 3 – Dispositifs de forfaits annuels en jours au sein de RTE.....	7
Article 4 – Jours de repos travaillés au-delà du forfait par la mobilisation du dispositif de compte épargne-temps.....	10
Article 5 – Planification des jours travaillés et des jours de repos.....	10
Article 6 – Traitement des arrivées et des départs en cours de période ainsi que des absences.....	11
Article 7 – Maîtrise de la charge de travail et encadrement du forfait annuel en jours .	12
Article 8 - Droit à la déconnexion	14
Article 9 – Mise en place du dispositif de forfait annuel en jours	15
ARTICLE 4 – MODIFICATION DU TITRE 7 – LE COMPTE EPARGNE TEMPS.....	15
ARTICLE 5 – MODIFICATION DU TITRE 2 – MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	17
Article 5.7 - Souplesse horaire	17
ARTICLE 6 – DUREE DE L'AVENANT ET ENTREE EN VIGUEUR.....	19
ARTICLE 7 – SUIVI DE L'AVENANT	19
ARTICLE 8 – REVISION DE L'AVENANT.....	19
ARTICLE 9 – DENONCIATION.....	19
ARTICLE 10 – COMMUNICATION ET DEPOT DE L'AVENANT	19
ARTICLE 11 – PUBLICATION DE L'AVENANT	20
ANNEXE 1 VERSION CONSOLIDEE DE L'ACCORD DU 15 MARS 2007 TITRE 6, TITRE 7 ET ANNEXE 3.....	21

PREAMBULE

La pandémie de COVID-19 a bouleversé l'organisation du travail. Du jour au lendemain et sans aucune préparation, le télétravail s'est généralisé à RTE et de nombreux salariés ont appris à se coordonner à distance et à adapter leurs méthodes de travail. Cette expérience exceptionnelle par son ampleur a montré que l'entreprise était capable de s'organiser et de travailler différemment tout en restant performante. Ainsi, des modes de travail plus souples et s'appuyant sur l'autonomie et la responsabilisation peuvent être envisagés pour tous les salariés avec des modalités spécifiques adaptées à leurs activités et leur emploi.

Dans le même temps, les confinements successifs ont conduit les salariés à réinterroger leur rapport au travail, et ont fait évoluer certaines de leurs attentes. Des sondages internes ont mis en évidence qu'une organisation du temps de travail plus souple était attendue pour permettre aux salariés de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

RTE poursuit par ailleurs sa transformation engagée dans le cadre du projet d'entreprise « Impulsion & Vision » afin de répondre aux importants défis qui l'attendent. Les organisations et les processus évoluent en réponse à la croissance de l'activité et aux enjeux stratégiques et industriels de la transition énergétique, comme la mise en œuvre du schéma décennal de développement du réseau.

Enfin, RTE fait face à un enjeu d'attractivité en cette période d'investissements importants et de forte concurrence sur le marché de l'emploi. L'entreprise se doit de proposer des modes de travail modernisés pour recruter et conserver les compétences et les talents dans la durée.

Dans ce contexte, une réflexion globale sur les « Nouveaux Modes de Travail » (ou NMT) a été menée pour l'ensemble des salariés de RTE. Le cadre porte à la fois sur le télétravail, l'organisation du temps de travail et de façon plus large sur le rapport au travail. L'ambition est de se projeter vers des organisations du travail plus souples pour les salariés et plus adaptées aux activités de l'entreprise afin de contribuer à ses enjeux de performances économique et sociale. Le manager et son équipe sont au cœur du dispositif : plus de confiance et de responsabilité, un sens du collectif accru avec de la solidarité et de l'entre-aide, pour travailler mieux ensemble.

L'évolution majeure prévue par le présent avenant consiste à modifier le dispositif de forfait annuel en jours jusqu'alors en vigueur. La possibilité de conclure une convention de forfait annuel en jours a été introduite au sein de RTE par l'accord d'entreprise du 15 mars 2007 sur le temps de travail au profit de salariés cadres dont le niveau de responsabilités figurait parmi ceux les plus élevés de l'entreprise.

Au regard de l'évolution des modes de travail depuis lors, les Parties ont souhaité rénover ce dispositif et le proposer à un nombre plus important de salariés de l'entreprise compte-tenu de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur travail.

Dans ce cadre, les Parties ont apporté un soin particulier à la mise en œuvre de garanties en matière de préservation de la santé et des temps de repos des salariés relevant de ce dispositif.

Le présent avenant vise aussi à proposer à l'ensemble des salariés (y compris ceux non éligibles au dispositif de forfait annuel en jours ou ceux qui choisiraient de ne pas y rentrer) une souplesse dans la réalisation de leur horaire de travail.

Ces nouveaux dispositifs sont mis en place à la seule initiative du salarié pour lui permettre une plus grande souplesse dans son organisation professionnelle et personnelle, davantage d'autonomie et de responsabilisation; ils devront être adaptés dans leur mise en œuvre au bon fonctionnement du collectif de travail ; ils devraient donc se traduire par une performance globale.

Par ailleurs, le présent avenant s'accompagne d'une révision du dispositif de compte-épargne temps, pour l'adapter au nouveau dispositif de forfait annuel en jours et au dispositif de majoration de l'abondement en cas de monétisation des RTT travaillés au moment du placement sur CET pour les salariés concernés des collèges exécution et maîtrise non éligibles au forfait jours.

C'est dans ce contexte que le présent avenant révisé l'accord d'entreprise du 15 mars 2007, révisé par les avenants du 28 juin 2016, du 31 décembre 2018 et du 29 mars 2021, dans les conditions ci-après exposées en :

- modifiant les stipulations du titre 6 (Dispositions spécifiques aux cadres), qui devient désormais le titre « dispositions spécifiques aux cadres et aux autres salariés autonomes » ;
- adaptant le titre 7 relatif au compte épargne temps, compte-tenu des nouvelles possibilités d'alimentation de celui-ci ouvertes pour les salariés au forfait annuel en jours, et du dispositif de majoration de l'abondement précité pour les salariés concernés des collèges exécution et maîtrise non éligibles au forfait jours ;
- ajoutant un article 5.7 au titre 2 (Modalités d'aménagement du temps de travail) relatif à la souplesse horaire.

Le présent avenant ne révisé pas les autres dispositions d'aménagement du temps de travail prévues par l'accord d'entreprise du 15 mars 2007 qui restent applicables.

ARTICLE 1 – MODIFICATION DU TITRE 6 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES

La structure des dispositions du titre 6 intitulé « Dispositions spécifiques aux cadres » et désormais intitulé « Dispositions spécifiques aux cadres et aux autres salariés autonomes » de l'accord sur le temps de travail au sein de RTE du 15 mars 2007 est modifiée comme suit :

- l'article 10 intitulé «Principes généraux » devient le sous-titre 1er intitulé « les cadres intégrés», ses dispositions sont modifiées conformément à l'article 2 du présent avenant ;
- l'article 11 intitulé « Les cadres de direction » devient le sous-titre 2 intitulé : « cadres et salariés autonomes ayant conclu une convention de forfait annuel en jours » ; ses dispositions sont modifiées conformément à l'article 3 du présent avenant ;
- l'article 12 intitulé « Les cadres dirigeants » devient le sous-titre 3, qui conserve le même intitulé et dont les dispositions demeurent inchangées.

L'annexe 1 du présent avenant comporte une version consolidée du titre 6 de l'accord du 15 mars 2007.

ARTICLE 2 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 10 – PRINCIPES GENERAUX

L'article 10 de l'accord sur le temps de travail au sein de RTE du 15 mars 2007 susvisé est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

SOUS-TITRE 1 - LES CADRES INTEGRES

Les cadres intégrés sont ceux dont la nature de l'activité les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou équipe d'appartenance. Il s'agit à ce jour à RTE des cadres en service continu et des cadres du CNER STH ayant une activité opérationnelle au sens de l'accord d'établissement fonctions centrales du 13 février 2015.

ARTICLE 3 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 11 – LES CADRES DE DIRECTION

L'article 11 de l'accord sur le temps de travail au sein de RTE du 15 mars 2007 susvisé est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

SOUS-TITRE 2 - CADRES ET SALARIES AUTONOMES AYANT CONCLU UNE CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Article 1 – Champ d'application

➤ Eligibilité au forfait annuel en jours

Les conventions de forfait annuel en jours peuvent être conclues avec les cadres et les salariés de l'entreprise, statutaires et non statutaires, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

A ce titre, les Parties au présent avenant, après avoir procédé à une analyse, retiennent que :

- tous les salariés cadres appartiennent à cette catégorie, à l'exception des cadres intégrés de RTE visés au sous-titre 1 et des cadres dirigeants de RTE visés au sous-titre 3 ;
- les salariés appartenant au collège agents de maîtrise qui occupent des emplois en PO4 GF11, à l'exception des salariés en service continu.

➤ Organisation de l'activité pour les salariés au forfait annuel en jours

Il est expressément rappelé par les Parties que l'autonomie dont disposent ces salariés se comprend comme une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Celle-ci ne leur confère pas une totale indépendance et ne les délie pas du lien de subordination hiérarchique.

Ainsi, les salariés concernés, s'ils gèrent de manière autonome leur emploi du temps, devront informer leur manager de leur activité. En outre, ils devront organiser leur activité dans des conditions compatibles avec :

- l'organisation du collectif de travail ;
- leurs missions ;
- leurs responsabilités professionnelles ;
- leurs objectifs.

De même, la réalisation du forfait annuel en jours devra être effectuée dans le respect du bon fonctionnement de l'entreprise et du collectif de travail.

Article 2 – Principes généraux

➤ Convention de forfait annuel en jours

L'application du dispositif de forfait annuel en jours se fonde sur la conclusion d'une convention écrite qui mentionne notamment la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité, le nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération correspondante, un rappel sur les règles applicables en matière de durée du travail ainsi que les modalités des entretiens de suivi de la charge de travail.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours repose sur le volontariat ; les autres aménagements du temps de travail prévus au titre 2 de l'accord du 15 mars 2007 restant possibles pour les salariés éligibles au forfait annuel en jours. Il est précisé que les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours ne prennent pas part au vote lors de la consultation de l'équipe sur la réduction collective du temps de travail. A cet égard, il est rappelé que la condition des 50% s'apprécie au regard du nombre de salariés prenant part au vote.

➤ Durée de la convention et réversibilité

La convention individuelle de forfait annuel en jours, selon le volume de forfait choisi par le salarié, est conclue pour une durée déterminée correspondant à la durée d'exercice de l'emploi.

Dans les hypothèses suivantes, le salarié obtiendra, s'il le souhaite et de plein droit, le passage à un aménagement horaire de son temps de travail, dans les conditions prévues par le titre 2 de l'accord du 15 mars 2007, ou à un autre volume de forfait prévu dans le cadre du présent avenant :

- lorsque le salarié exerce le même emploi depuis au moins 3 ans dans le cadre d'un forfait annuel en jours;
- dans le cadre de situations particulières liées à la vie personnelle¹.

Une nouvelle convention individuelle de forfait annuel en jours devra formaliser tout changement de volume de forfait.

➤ Gestion du temps de travail

Le temps de travail des salariés en forfait annuel en jours fait l'objet d'un décompte annuel en journées de travail effectif².

¹ Liste des situations particulières : naissance ou adoption d'un enfant ; divorce, séparation ou dissolution d'un PACS avec garde d'enfant ; invalidité ou décès du conjoint ou d'un enfant ; tiers-aidant avec un lien de parenté avéré.

² Il s'agit d'un principe ; toutefois si le salarié le souhaite, à sa demande expresse, le décompte peut se faire pour partie en demi-journée de travail effectif, sous réserve des dispositions en matière d'astreinte.



Ils travaillent du lundi au vendredi uniquement, sauf interventions dans le cadre de l'astreinte ou de façon fortuite ou exceptionnelle le week-end ou les jours fériés.

Les salariés en forfait annuel en jours qui sont, au titre de leurs responsabilités, contraints d'intervenir dans le cadre de l'astreinte ou de façon fortuite et exceptionnelle le week-end ou les jours fériés, se verront comptabiliser une journée travaillée dans le forfait pour toutes les interventions supérieures à 4 heures dans la même journée et une demi-journée pour les interventions inférieures ou égales à 4 heures.

Le salarié auto déclare dans le système d'information RH relatif à la gestion des temps ses jours travaillés et ses absences dont les jours de repos et les congés annuels. Le manager valide cette déclaration dans le système d'information RH selon les règles applicables.

Ces salariés ne sont pas soumis :

- à la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du Code du travail ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du Code du travail ;
- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du Code du travail.

Dans tous les cas, les salariés en forfait annuel en jours doivent bénéficier du repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et du repos hebdomadaire dont la durée minimale est fixée à 35 heures consécutives (24 heures hebdomadaires consécutives qui s'ajoutent à un repos quotidien de 11 heures consécutives).

Article 3 – Dispositifs de forfaits annuels en jours au sein de RTE

Article 3.1 - Période annuelle de référence

La période annuelle de référence de décompte des jours travaillés est définie du 1er janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

Article 3.2 – Les trois forfaits annuels en jours applicables dans l'entreprise

Trois dispositifs de forfaits annuels en jours sont mis en place au sein de RTE (en complément du forfait prévu à l'article 3.3. du présent avenant dans les conditions prévues par cet article dès lors qu'il s'agit d'un groupe fermé), lesquels comportent respectivement un nombre de 197, 203 et 209 jours travaillés sur la période de référence, selon les calculs théoriques et indicatifs suivants :

La demi-journée s'entend, au titre du présent avenant, comme toute période de travail prenant fin avant la pause méridienne ou bien celle débutant après.

- Pour le forfait à 197 jours : 365 jours calendaires – 104 jours de week-end – 10 jours fériés³ – 27 jours de congés annuels – 28 jours de repos + 1 journée de solidarité
- Pour le forfait à 203 jours : 365 jours calendaires – 104 jours de week-end – 10 jours fériés – 27 jours de congés annuels – 22 jours de repos + 1 journée de solidarité
- Pour le forfait à 209 jours : 365 jours calendaires – 104 jours de week-end – 10 jours fériés – 27 jours de congés annuels – 16 jours de repos + 1 journée de solidarité

Ces calculs sont donnés à titre purement informatifs, ils sont fondés sur l'hypothèse d'une année dans laquelle 10 jours fériés tombent sur un jour ouvré. Toute variation à la hausse ou à la baisse du nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré entraîne corrélativement une baisse ou une hausse du nombre de jours de repos liés au forfait annuel en jours, de telle sorte que le nombre de jours travaillés demeure identique indépendamment des aléas du calendrier.

Par ailleurs, ces calculs ne tiennent pas compte des congés supplémentaires légaux et conventionnels (exemples : congés d'ancienneté, congés parents, congés de maternité et de paternité). Ces congés viennent ainsi en déduction du nombre de jours travaillés dans chaque forfait de référence.

S'ils font le choix d'un passage au forfait annuel en jours, les cadres ou les salariés autonomes se positionneront pour l'un des trois forfaits ainsi institués indépendamment de la Position d'emplois (PO) et de l'emploi auxquels ils appartiennent.

Le nombre de jours travaillés de 197, 203 ou 209 jours est applicable aux salariés ayant acquis la totalité de leur droit à congés annuels.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel intégral, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés annuels manquant pour atteindre un congé annuel intégral.

Pour les salariés qui entrent dans le forfait annuel en jours en cours d'année, le nombre de jours dus au titre de la convention de forfait jours pour l'année d'entrée dans le forfait sera précisé dans leur convention.

Article 3.3 - Salariés disposant antérieurement à l'avenant d'une convention individuelle de forfait annuel en jours de 190 jours travaillés

Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel de 190 jours, en application des dispositions antérieures de l'accord du 15 mars 2007, peuvent choisir de conserver ce volume de forfait, sous réserve que leur convention ne soit pas arrivée à échéance⁴, dans les conditions exposées dans le présent article.

³ Moyenne sur 20 ans des jours fériés dont la fête locale, hors samedi et dimanche.

⁴ Cette échéance est en principe liée à un changement d'emploi.

Le nombre de jours travaillés par ces salariés est de 190 jours, journée de solidarité incluse. Ces salariés constituent un « groupe fermé », ce qui signifie qu'aucun salarié ne peut opter pour ce niveau de forfait à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Ces salariés bénéficient, par ailleurs, de l'ensemble des garanties prévues par le présent avenant, à l'exception des primes mensuelles forfaitaires spécifiquement prévues pour les salariés optant pour les forfaits annuels de 197, 203 ou 209 jours.

Ils pourront opter pour le régime de forfait annuel en jours tel que prévu par l'article 3.2 du présent sous-titre et bénéficier des primes mensuelles forfaitaires associées. Par ailleurs, toute sortie du forfait annuel à 190 jours par an est définitive.

Article 3.4 – Primes mensuelles forfaitaires des salariés optant pour un forfait annuel de 197, 203 ou 209 jours travaillés

➤ **Primes mensuelles forfaitaires**

Les salariés présents au sein de l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, et éligibles, peuvent renoncer au régime conventionnel antérieur en matière d'aménagement du temps de travail en adhérant à l'un des forfaits annuels en jours applicables au sein de RTE tels qu'institués à l'article 3.2 du présent sous-titre.

Afin de compenser la sujétion spécifique liée à l'évolution de la durée et du mode de décompte du temps de travail des salariés optant pour l'un des forfait annuel en jours, il a été convenu d'associer à chacun de ces forfaits annuels en jours le bénéfice d'une prime forfaitaire versée tous les mois. Le montant de cette prime mensuelle, exprimé en pourcentage du salaire de base mensuel brut et qui varie selon le niveau de forfait choisi, est précisé dans le tableau ci-après :

	Forfait annuel de 197 jours travaillés	Forfait annuel de 203 jours travaillés	Forfait annuel de 209 jours travaillés
Prime mensuelle forfaitaire	8% du salaire de base mensuel brut	12% du salaire de base mensuel brut	16% du salaire de base mensuel brut

Le salaire de base mensuel brut pris en compte pour le versement de ces primes est obtenu à partir des éléments suivants : SNB, NR, majoration résidentielle, échelon d'ancienneté. La prime mensuelle forfaitaire ne s'applique pas sur la gratification de 13ème mois.

➤ **Placement sur CET**

Le salarié a la possibilité de placer sur le CET une partie de la prime mensuelle forfaitaire dans la limite de 5% du salaire de base brut mensuel sans préjudice des autres modes de placement existants.

➤ **Placement sur le PERO**

RTE s'engage à proposer le placement de tout ou partie (pourcentage à définir lors de la négociation mentionnée ci-après) de la prime mensuelle sur le dispositif d'épargne retraite d'entreprise applicable à RTE avec un abondement pris en charge par l'entreprise. La mise en place d'un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire au niveau de RTE fera l'objet d'une négociation en 2022. Ce mécanisme a pour finalité de prévoir une possibilité de financement complémentaire de la retraite dès lors qu'en l'état actuel de la réglementation relative au régime spécial des IEG, la prime forfaitaire mensuelle n'est pas soumise à cotisation retraite.

Article 4 – Jours de repos travaillés au-delà du forfait par la mobilisation du dispositif de compte épargne-temps

Les salariés ont la possibilité, à leur initiative et librement, de travailler jusqu'à 5 jours de repos au-delà de leur forfait de référence (197, 203 ou 209 jours). Dans ce cas, les jours de repos travaillés supplémentaires sont placés sur le compte épargne temps et abondés à hauteur de 25% du salaire de base mensuel brut (hors prime mensuelle forfaitaire) par l'entreprise à l'issue de la période de référence annuelle.

Ce nombre de jours de repos travaillés supplémentaires peut être augmenté, sous réserve d'obtenir l'accord du management :

- jusqu'à 5 jours de repos pour les salariés dont le forfait de référence est égal à 197 ou 203 jours ;
- jusqu'à 11 jours de repos pour les salariés dont le forfait de référence est égal à 209 jours.

Ces jours de repos travaillés supplémentaires soumis à la validation managériale sont placés sur le compte épargne temps et abondés à hauteur de 10% du salaire de base mensuel brut (hors prime mensuelle forfaitaire) par l'entreprise à l'issue de la période de référence annuelle.

Article 5 – Planification des jours travaillés et des jours de repos

Les salariés doivent veiller à planifier les jours travaillés et les jours de repos au titre du volume de forfait choisi avant la fin de la période de référence, c'est-à-dire avant le 31 décembre de l'année en cours, étant rappelé qu'ils ont la possibilité de travailler, au-delà de leur forfait de référence conformément à l'article 4 du sous-titre 2 du présent avenant.

Dès lors qu'il n'y a pas de report de jours de repos d'une année sur l'autre dans le cadre du dispositif de forfait annuel en jours, une attention particulière doit être portée au suivi de cette planification.

Compte tenu de l'autonomie dont disposent les salariés dans l'organisation de leur travail, les jours de repos sont pris à leur initiative, par journée(s) ou demi-journée(s), à des dates choisies en considération des obligations liées aux missions, en lien avec le manager en raison des nécessités de service.



Si, à compter du 15 octobre de l'année N, la planification des jours travaillés et des jours de repos est inadaptée, le manager aura notamment la possibilité d'imposer la prise de jours de repos.

Article 6 – Traitement des arrivées et des départs en cours de période ainsi que des absences

Article 6.1 - Incidence des arrivées et des départs en cours de période

➤ **Entrée dans le dispositif du forfait annuel en jours**

En cas d'arrivée en cours de période de référence, les jours devant être travaillés et les jours de repos liés au forfait annuel en jours sont réduits à due concurrence.

En fonction du volume de forfait choisi, les jours de repos sont calculés selon la formule prorata temporis afin de déterminer le nombre de jours restant à travailler sur la période de référence.

➤ **Sortie du dispositif de forfait annuel en jours**

En cas de départ en cours de période de référence, la même formule prorata temporis est appliquée afin de réaliser un bilan entre le forfait dû proratisé et le nombre de jours réellement travaillés.

Les jours travaillés qui excèdent le nombre de jours dus sont placés sur CET, sauf en cas de départ de RTE où une régularisation de la rémunération peut être effectuée.

➤ **Changement de niveau de forfait en cours de période de référence**

Les règles relatives à la sortie et à l'entrée du dispositif de forfait annuel en jours énumérées ci-dessus s'appliquent à un changement de forfait en cours de période de référence : bilan réalisé au titre de l'ancien forfait et calcul au prorata temporis au titre du nouveau forfait.

Article 6.2 - Incidence des absences

Les absences légalement non assimilées à du temps de travail effectif⁵ (par exemple : la maladie, le congé épargne-temps) d'une durée supérieure ou égale à 20 jours ouvrés consécutifs entraîneront une proratisation des jours de repos dus au salarié au titre de son forfait de référence pour une année N. Le nombre de jours à travailler au titre du forfait est alors recalculé.

⁵ Les Parties conviennent que sont ici visées les absences autres que celles listées à l'article L. 3141-5 du Code du travail.

Les absences non rémunérées, dont les absences pour grève, seront déduites de la rémunération mensuelle sur la base d'un salaire journalier reconstitué (prime mensuelle forfaitaire incluse).

Article 7 – Maîtrise de la charge de travail et encadrement du forfait annuel en jours

RTE réaffirme l'importance qui doit être accordée au suivi de la charge de travail et à l'existence d'un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés. Ce suivi fait partie des missions principales du manager au quotidien.

Afin que l'amplitude et la charge de travail demeurent raisonnables et dans le but d'assurer une bonne répartition de la charge de travail au cours de l'année des salariés employés au forfait annuel en jours, les Parties au présent avenant conviennent que :

- Le suivi de la charge de travail doit être effectué dans une logique d'aide et d'accompagnement bienveillant des salariés et non pas dans une logique de surveillance de la réalisation du travail.
- La charge de travail doit être pensée de manière collective sous la responsabilité du manager, notamment en suscitant des espaces de discussion sur le travail au sein des équipes. Ces échanges doivent se traduire, sous la responsabilité du manager, dans les notes de cohésion d'équipe prévues par l'accord cadre relatif aux NMT.

Article 7.1 - Répartition équilibrée de la charge de travail et organisation prévisionnelle

La répartition de la charge de travail et l'organisation prévisionnelle des jours travaillés et non travaillés doivent permettre au salarié de concilier au mieux son activité professionnelle avec sa vie personnelle et familiale.

La charge de travail des salariés doit être adaptée au niveau de forfait choisi afin d'assurer un juste équilibre entre la vie professionnelle du salarié et sa vie personnelle et familiale.

Le salarié alerte son manager en cas de charge de travail incompatible avec l'organisation de son temps de travail et dans le respect des dispositions du présent avenant. De la même manière, le manager assure un suivi régulier de la charge de travail du salarié.

Article 7.2 - Durée quotidienne de travail maximale repère

Les Parties conviennent expressément de retenir une durée quotidienne de travail maximale repère égale à 10 heures, sauf situations urgentes et/ou liées aux impératifs de la mission de service public de RTE.

Article 7.3 - Entretiens périodiques dédiés à la charge de travail

Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficie chaque semestre d'un entretien avec son manager dédié à sa charge de travail, à l'organisation du travail dans l'entreprise, à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Ces entretiens visent à objectiver la charge de travail du salarié. Dans le cadre de ces entretiens, sont abordées :

- la charge prescrite : elle recouvre tout ce qu'il est demandé de faire au plan qualitatif et/ou quantitatif (les objectifs, les prescriptions, etc.)
- la charge réelle : elle correspond à ce qui est réellement réalisé (les aléas, les ajustements, le travail non prévu, le travail réalisé avec le soutien des collègues, etc.)
- la charge ressentie⁶ : elle correspond à la représentation que chacun se fait de sa charge et du sens du travail.

Les managers sont accompagnés à la réalisation de ces entretiens de suivi de la charge et à la détection des signaux faibles au travers de formations dédiées.

Au regard des constats effectués, le salarié et le manager arrêtent ensemble, si nécessaire, les mesures de prévention et de règlement des éventuelles difficultés rencontrées. A ce titre, il peut être envisagé plusieurs options telles qu'une modification du portefeuille d'activité du salarié, un arbitrage sur les délais, la mise en place d'un soutien ponctuel ou permanent, un accompagnement dans l'organisation du travail du salarié, etc.

Une évolution du niveau de forfait à la hausse ou à la baisse peut également être envisagée entre le salarié et le manager, étant précisé que la mise en œuvre de cette mesure requiert l'accord du salarié.

Ces entretiens, en cela compris les éventuelles mesures correctives proposées et/ou arrêtées entre le manager et le salarié, font l'objet d'une formalisation.

Article 7.4 - Dispositif d'alerte et de veille sur la charge de travail

➤ Entretien supplémentaire à l'initiative du salarié

En complément de ces entretiens formels, chaque salarié peut solliciter son manager s'il estime que la charge de travail à laquelle il est soumis est trop importante, et demander l'organisation d'un entretien supplémentaire en vue d'aborder les thèmes et les actions nécessaires concernant la charge de travail, les durées de travail et de repos, l'amplitude de travail ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Le manager du salarié concerné doit organiser cet entretien dans un délai de 15 jours suivant la demande du salarié.

⁶ Définition selon l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit est établi. Il décrit les alertes formulées par le salarié et les mesures qui seront mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

➤ **Entretien supplémentaire à l'initiative du manager**

Un entretien peut également être organisé à l'initiative du manager dans les mêmes conditions et avec les mêmes objectifs si le manager :

- estime qu'un salarié est dans une situation de surcharge de travail ;
- estime qu'une bonne répartition du travail, dans le temps, n'est pas assurée ;
- constate que les durées minimales de repos ne sont pas respectées ;
- constate que le salarié ne prend pas les jours de repos et congés dont il bénéficie.

La participation du salarié à cet entretien est impérative. A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit est établi. Il détaille les motifs de cet entretien et les mesures qui seront mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

➤ **Signalement des risques psychosociaux**

En complément des alertes qui peuvent être formulées auprès du manager, il est rappelé que RTE a mis en place un dispositif de signalement des risques psychosociaux, pour lequel la charge de travail fait partie des facteurs de risque.

A ce titre, le salarié peut faire appel à plusieurs acteurs présents au sein de l'entreprise tels que le service de santé au travail, les correspondants Qualité de Vie au Travail, les représentants du personnel et notamment les représentants de proximité et les membres de CSSCT, les préventeurs, les assistants sociaux, un collègue de confiance, etc.

Article 8 - Droit à la déconnexion

Les dispositions relatives au droit à la déconnexion prévues par l'accord cadre relatif aux NMT sont applicables aux salariés au forfait annuel en jours.

De manière générale, hors situation urgente et/ou impératifs de la mission de service public de RTE, il est rappelé que le salarié au forfait annuel en jours ne peut être sollicité professionnellement, quelle qu'en soit la forme (téléphone, messagerie, réunion...) pendant son temps de repos journalier et hebdomadaire ou pendant ses jours non travaillés.

Les Parties conviennent qu'il en va de même en dehors des plages habituelles de travail dans le respect du principe d'autonomie et de l'organisation collective du travail.

Article 9 – Mise en place du dispositif de forfait annuel en jours

La mise en place des trois volumes de forfait annuel en jours pour lesquels les salariés éligibles pourront opter en application du présent avenant, qu'ils soient actuellement soumis à un décompte horaire de leur temps de travail ou bénéficient de l'ancien dispositif de forfait annuel en jours, interviendra le 1^{er} janvier 2023.

Les salariés, présents à RTE et éligibles au forfait jours à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, et qui souhaitent bénéficier de ce dispositif à compter du 1^{er} janvier 2023, devront faire part de leur demande avant le 15 octobre 2022.

Après cette date, la demande peut être adressée par ces salariés à tout moment jusqu'à fin 2023. Toutefois, l'entrée dans le forfait annuel en jours interviendra au 1^{er} janvier 2024.

A partir du 1^{er} janvier 2024, les salariés éligibles au forfait jours peuvent adresser une demande d'entrée dans le dispositif à tout moment. L'entrée dans le forfait annuel en jours interviendra au premier jour du mois qui suit la demande.

Pour la situation spécifique des salariés éligibles au forfait-jours et engagés dans un dispositif de réduction du temps de travail collectif ou individuel à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la possibilité leur est offerte de pouvoir opter pour le dispositif du forfait annuel en jours, à la condition toutefois de se prononcer avant le 15 octobre 2022. Dans ce cas précis, les primes d'aide à la réduction du temps de travail déjà versées ne sont pas reprises.

ARTICLE 4 – MODIFICATION DU TITRE 7 – LE COMPTE EPARGNE TEMPS

L'annexe 1 du présent avenant comporte une version consolidée du titre 7 et de l'annexe 3 de l'accord du 15 mars 2007.

➤ Alimentation du CET

L'article 14 du titre 7 de l'accord du 15 mars 2007 est remplacé comme suit :

A l'initiative du salarié en aménagement horaire du temps de travail, peuvent être épargnés chaque année sur un compte épargne temps :

- la 5ème semaine de congés annuels,
- les congés d'ancienneté,
- les jours de RTT travaillés pour les salariés en aménagement du temps de travail (titre 2 de l'accord), dans la limite de 15 jours par an, abondés à 25%,
- tout ou partie du 13ème mois,
- les repos compensateurs (hors RC obligatoires),
- tout ou partie de l'aide à la réduction du temps de travail,
- tout ou partie de l'intéressement abondé à 50%.

A l'initiative du salarié en forfait annuel en jours, peuvent être épargnés chaque année sur un compte épargne temps :

- les congés d'ancienneté,
- tout ou partie du 13ème mois,
- une partie de la prime forfaitaire mensuelle et les jours de repos travaillés au-delà du forfait pour les salariés en forfait annuel 197, 203 et 209 jours / an dans les conditions prévues par l'article 3.4 et l'article 5 du sous-titre 2 du présent avenant,
- les jours de repos travaillés au-delà du forfait pour les salariés en forfait annuel 190 jours / an, dans la limite de 16 jours par an, les 11 premiers faisant l'objet d'un abondement à 25%,
- tout ou partie de l'intéressement abondé à 50%.

L'unité de décompte du CET étant l'heure, les placements en argent sont, quel soit le régime temps de travail du salarié, transformés en heures selon les modalités suivantes : somme placée/taux horaire brut du salarié au moment du placement.

Au regard de la possibilité de placement de la prime mensuelle forfaitaire sur le CET, la valorisation des jours travaillés dans le cadre d'un forfait annuel en jours tient compte exclusivement du salaire mensuel de base brut et n'intègre pas ainsi la prime mensuelle forfaitaire.

➤ Monétisation du CET

L'article 15 du titre 7 de l'accord du 15 mars 2007 est complété comme suit :

15.2.3 – Abondement majoré des jours de RTT monétisés directement

Pour associer les salariés des collèges exécution et maîtrise non éligibles au forfait annuel en jours à la croissance de l'activité de RTE, un abondement majoré des jours de RTT monétisés est mis en place, à condition que le salarié demande la monétisation au moment du placement sur CET.

L'abondement majoré s'élève à 50%.

Cette disposition est ouverte à partir du 1^{er} janvier 2023 aux salariés des collèges exécution et maîtrise non éligibles au forfait jours qui sont en aménagement du temps de travail à 35 heures sur un cycle pluri-hebdomadaire.

Par exemple, une journée de RTT de 8 heures travaillée et monétisée directement ouvre droit à un abondement de 4 heures (50% de 8 heures). Le salarié perçoit 12h sous forme de monétisation.

Afin que les salariés non-éligibles au forfait annuel en jours et engagés dans un dispositif de réduction du temps de travail collectif ou individuel à la date d'entrée en vigueur du présent avenant puissent bénéficier de ce dispositif, les parties conviennent que ces derniers ont la possibilité d'opter pour un aménagement du temps de travail à 35 heures sur un cycle pluri-hebdomadaire avant la fin de leur engagement, à la condition toutefois de se prononcer en ce sens avant le 15

octobre 2022. Dans ce cas précis, les primes d'aide à la réduction du temps de travail déjà versées ne sont pas reprises.

➤ Utilisation du CET en temps

Le point « 2. Durée » de l'annexe 3 intitulée « Le congé épargne-temps » de l'accord du 15 mars 2007 est complété comme suit :

Pour les salariés au forfait, dès lors que ces derniers s'engagent à travailler le nombre de jours prévu par leur forfait de référence et qu'ils bénéficient à ce titre d'une prime mensuelle forfaitaire associée, la prise du congé sous forme d'absence fugace est limitée à des situations exceptionnelles⁷. Dans tous les cas, il est rappelé que cette prise est conditionnée à l'accord du manager qui doit veiller au respect du principe rappelé ci-dessus.

Néanmoins, même en dehors des situations exceptionnelles, la prise du congé sous forme d'absence fugace pour les salariés au forfait à 197 jours par an est possible, quand bien même ils bénéficient d'une prime mensuelle forfaitaire.

Lorsqu'un salarié en forfait annuel en jours prend un congé épargne-temps d'une durée au moins égale à 3 mois consécutifs, sa convention individuelle de forfait est suspendue dès la prise du congé. Cette situation vise notamment l'utilisation du CET dans le cadre des absences de fin de carrière.

ARTICLE 5 – MODIFICATION DU TITRE 2 – MODALITES D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le titre 2 de l'accord du 15 mars 2007 est complété par un article 5.7 intitulé « souplesse horaire » rédigé comme suit :

Article 5.7 - Souplesse horaire

➤ Définition

Chaque salarié, qu'il soit en télétravail ou non, se conforme par principe à son horaire individuel de travail.

Toutefois, lorsque l'activité le permet, la souplesse dans l'application de l'horaire individuel de travail peut contribuer à un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle des salariés et répondre aux valeurs de confiance et de responsabilité.

La souplesse horaire consiste ainsi en la modification occasionnelle de l'horaire individuel de travail d'un salarié, c'est-à-dire de son horaire de prise de travail et/ou de son horaire de fin de travail et/ou de la durée de sa pause méridienne, aussi bien dans le cadre du travail sur site qu'en situation de télétravail, sous

⁷ Les salariés qui étaient au forfait à 190 jours par an en 2022 auront la possibilité de prendre du congé sous forme d'absence fugace sans limitation en 2023 uniquement.

réserve du maintien du niveau de performance individuel et de l'équipe de travail et du respect du temps de travail journalier.

Ce dispositif ne se substitue pas à l'horaire individuel de travail des salariés et n'est pas pris en compte dans le calcul de l'amplitude horaire de l'équipe.

➤ **Périmètre d'application**

Salariés concernés : tous les salariés soumis à un décompte horaire de leur temps de travail sont par principe éligibles au dispositif de souplesse horaire.

Activités concernées : Toutes les activités sur site et en télétravail sont compatibles avec la souplesse horaire, sauf celles listées ci-après :

- activités qui sont réalisées en service continu ;
- activités qui nécessitent l'intervention sur les infrastructures de réseau ;
- activités qui se réalisent en collectif (chantier, réunion d'équipe, animation, ...) ;
- formations professionnelles où la participation en présentiel ou à distance à un horaire donné est requise ;
- autres activités spécifiques identifiées dans la note de cohésion de l'équipe.

➤ **Demande, durée et réversibilité**

Initiative de la demande de souplesse horaire : une souplesse horaire est mise en œuvre à la demande préalable du salarié, après validation managériale.

Durée de validité de la demande : le manager peut valider la demande de souplesse horaire du salarié ponctuellement ou donner un accord de principe pour une durée indéterminée.

Réversibilité : le manager tout comme le salarié peut, dans un délai raisonnable, renoncer de manière unilatérale à la souplesse horaire qu'il a validée ou demandée.

➤ **Etendue de la souplesse horaire**

La mise en place du dispositif de souplesse horaire peut conduire à une modification occasionnelle de l'horaire individuel de travail dans la limite de 60 minutes par jour dans le respect de la durée de l'horaire quotidien de travail et dans les conditions suivantes :

- Cette souplesse ne peut être utilisée qu'au moment de l'horaire de prise de travail, de l'horaire de fin de travail ou des horaires de pause méridienne.

- Il est toutefois autorisé de fractionner cette souplesse sur plusieurs de ces périodes⁸. Cette souplesse est ainsi compensée dans la même journée.

La mise en œuvre de cette souplesse et de sa récupération n'ouvre droit à aucune compensation financière ou en temps (heures supplémentaires ou « heures décalées », ou autre).

ARTICLE 6 – DUREE DE L'AVENANT ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

ARTICLE 7 – SUIVI DE L'AVENANT

Les modalités de suivi de cet avenant s'inscrivent dans celles relatives aux Nouveaux Modes de Travail de RTE et obéissent aux dispositions de l'accord cadre relatif aux NMT.

Les emplois éligibles au forfait annuel en jours seront réexaminés au plus tard à l'issue d'un délai de trois ans après l'entrée en vigueur du présent avenant dans le cadre du comité de suivi national prévu dans l'accord cadre relatif aux NMT. Toute évolution devra faire l'objet d'un avenant de révision.

ARTICLE 8 – REVISION DE L'AVENANT

L'avenant pourra être révisé dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

ARTICLE 9 – DENONCIATION

La dénonciation pourra intervenir selon les modalités prévues par l'accord que le présent avenant vient modifier.

ARTICLE 10 – COMMUNICATION ET DEPOT DE L'AVENANT

Le texte du présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le présent avenant donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée «TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;

⁸ Exemple : un salarié commence sa journée 30 min après l'horaire habituel de prise de poste, il termine sa pause méridienne 15 min avant et finit sa journée de travail 15 min après son horaire habituel.



- et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent du lieu de conclusion.

ARTICLE 11 – PUBLICATION DE L'AVENANT

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à La Défense, le

En 7 exemplaires originaux, l'un remis à chacune des Parties.

Pour RTE

Le Président du Directoire

Pour les représentants des Organisations Syndicales

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

ANNEXE 1

VERSION CONSOLIDEE DE L'ACCORD DU 15 MARS 2007

TITRE 6, TITRE 7 ET ANNEXE 3

TITRE 6 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES ET AUX AUTRES SALARIES AUTONOMES

SOUS-TITRE 1 - LES CADRES INTEGRES (*ancien article 10*)

Les cadres intégrés sont ceux dont la nature de l'activité les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou équipe d'appartenance. Il s'agit à ce jour à RTE des cadres en service continu et des cadres du CNER STH ayant une activité opérationnelle au sens de l'accord d'établissement fonctions centrales du 13 février 2015.

SOUS-TITRE 2 - CADRES ET SALARIES AUTONOMES AYANT CONCLU UNE CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS (*ancien article 11*)

Article 1 – Champ d'application

➤ Eligibilité au forfait annuel en jours

Les conventions de forfait annuel en jours peuvent être conclues avec les cadres et les salariés de l'entreprise, statutaires et non statutaires, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

A ce titre, les Parties, après avoir procédé à une analyse, retiennent que :

- tous les salariés cadres appartiennent à cette catégorie, à l'exception des cadres intégrés de RTE visés au sous-titre 1 et des cadres dirigeants de RTE visés au sous-titre 3 ;
- les salariés appartenant au collège agents de maîtrise qui occupent des emplois en PO4 GF11, à l'exception des salariés en service continu.

➤ Organisation de l'activité pour les salariés au forfait annuel en jours

Il est expressément rappelé par les Parties que l'autonomie dont disposent ces salariés se comprend comme une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Celle-ci ne leur confère pas une totale indépendance et ne les délie pas du lien de subordination hiérarchique.

Ainsi, les salariés concernés, s'ils gèrent de manière autonome leur emploi du temps, devront informer leur manager de leur activité. En outre, ils devront organiser leur activité dans des conditions compatibles avec :

- l'organisation du collectif de travail ;
- leurs missions ;
- leurs responsabilités professionnelles ;
- leurs objectifs.

De même, la réalisation du forfait annuel en jours devra être effectuée dans le respect du bon fonctionnement de l'entreprise et du collectif de travail.

Article 2 – Principes généraux

➤ Convention de forfait annuel en jours

L'application du dispositif de forfait annuel en jours se fonde sur la conclusion d'une convention écrite qui mentionne notamment la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité, le nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération correspondante, un rappel sur les règles

applicables en matière de durée du travail ainsi que les modalités des entretiens de suivi de la charge de travail.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours repose sur le volontariat ; les autres aménagements du temps de travail prévus au titre 2 du présent accord restant possibles pour les salariés éligibles au forfait annuel en jours. Il est précisé que les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours ne prennent pas part au vote lors de la consultation de l'équipe sur la réduction collective du temps de travail. A cet égard, il est rappelé que la condition des 50% s'apprécie au regard du nombre de salariés prenant part au vote.

➤ **Durée de la convention et réversibilité**

La convention individuelle de forfait annuel en jours, selon le volume de forfait choisi par le salarié, est conclue pour une durée déterminée correspondant à la durée d'exercice de l'emploi.

Dans les hypothèses suivantes, le salarié obtiendra, s'il le souhaite et de plein droit, le passage à un aménagement horaire de son temps de travail, dans les conditions prévues par le titre 2, ou à un autre volume de forfait prévu dans le cadre du titre 6 du présent accord :

- lorsque le salarié exerce le même emploi depuis au moins 3 ans dans le cadre d'un forfait annuel en jours ;
- dans le cadre de situations particulières liées à la vie personnelle⁹.

Une nouvelle convention individuelle de forfait annuel en jours devra formaliser tout changement de volume de forfait.

➤ **Gestion du temps de travail**

Le temps de travail des salariés en forfait annuel en jours fait l'objet d'un décompte annuel en journées de travail effectif¹⁰.

Ils travaillent du lundi au vendredi uniquement, sauf interventions dans le cadre de l'astreinte ou de façon fortuite ou exceptionnelle le week-end ou les jours fériés.

Les salariés en forfait annuel en jours qui sont, au titre de leurs responsabilités, contraints d'intervenir dans le cadre de l'astreinte ou de façon fortuite et exceptionnelle le week-end ou les jours fériés, se verront comptabiliser une journée travaillée dans le forfait pour toutes les interventions supérieures à 4 heures dans la même journée et une demi-journée pour les interventions inférieures ou égales à 4 heures.

Le salarié auto déclare dans le système d'information RH relatif à la gestion des temps ses jours travaillés et ses absences dont les jours de repos et les congés annuels. Le manager valide cette déclaration dans le système d'information RH selon les règles applicables.

⁹ Liste des situations particulières : naissance ou adoption d'un enfant ; divorce, séparation ou dissolution d'un PACS avec garde d'enfant ; invalidité ou décès du conjoint ou d'un enfant ; tiers-aidant avec un lien de parenté avéré.

¹⁰ Il s'agit d'un principe ; toutefois si le salarié le souhaite, à sa demande expresse, le décompte peut se faire pour partie en demi-journée de travail effectif, sous réserve des dispositions en matière d'astreinte. La demi-journée s'entend, au titre du présent accord, comme toute période de travail prenant fin avant la pause méridienne ou bien celle débutant après.

Ces salariés ne sont pas soumis :

- à la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du Code du travail ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du Code du travail ;
- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du Code du travail.

Dans tous les cas, les salariés en forfait annuel en jours doivent bénéficier du repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et du repos hebdomadaire dont la durée minimale est fixée à 35 heures consécutives (24 heures hebdomadaires consécutives qui s'ajoutent à un repos quotidien de 11 heures consécutives).

Article 3 – Dispositifs de forfaits annuels en jours au sein de RTE

Article 3.1 - Période annuelle de référence

La période annuelle de référence de décompte des jours travaillés est définie du 1er janvier de l'année N au 31 décembre de l'année N.

Article 3.2 – Les trois forfaits annuels en jours applicables dans l'entreprise

Trois dispositifs de forfaits annuels en jours sont mis en place au sein de RTE (en complément du forfait prévu à l'article 3.3. du présent accord dans les conditions prévues par cet article dès lors qu'il s'agit d'un groupe fermé), lesquels comportent respectivement un nombre de 197, 203 et 209 jours travaillés sur la période de référence, selon les calculs théoriques et indicatifs suivants :

- Pour le forfait à 197 jours : 365 jours calendaires – 104 jours de week-end – 10 jours fériés¹¹ – 27 jours de congés annuels – 28 jours de repos + 1 journée de solidarité
- Pour le forfait à 203 jours : 365 jours calendaires – 104 jours de week-end – 10 jours fériés – 27 jours de congés annuels – 22 jours de repos + 1 journée de solidarité
- Pour le forfait à 209 jours : 365 jours calendaires – 104 jours de week-end – 10 jours fériés – 27 jours de congés annuels – 16 jours de repos + 1 journée de solidarité

Ces calculs sont donnés à titre purement informatifs, ils sont fondés sur l'hypothèse d'une année dans laquelle 10 jours fériés tombent sur un jour ouvré. Toute variation à la hausse ou à la baisse du nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré entraîne corrélativement une baisse ou une hausse du nombre de jours de repos liés au forfait annuel en jours, de telle sorte que le nombre de jours travaillés demeure identique indépendamment des aléas du calendrier.

Par ailleurs, ces calculs ne tiennent pas compte des congés supplémentaires légaux et conventionnels (exemples : congés d'ancienneté, congés parents, congés de maternité et de paternité). Ces congés viennent ainsi en déduction du nombre de jours travaillés dans chaque forfait de référence.

S'ils font le choix d'un passage au forfait annuel en jours, les cadres ou les salariés autonomes se positionneront pour l'un des trois forfaits ainsi institués indépendamment de la Position d'emplois (PO) et de l'emploi auxquels ils appartiennent.

¹¹ Moyenne sur 20 ans des jours fériés dont la fête locale, hors samedi et dimanche.

Le nombre de jours travaillés de 197, 203 ou 209 jours est applicable aux salariés ayant acquis la totalité de leur droit à congés annuels.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel intégral, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés annuels manquant pour atteindre un congé annuel intégral.

Pour les salariés qui entrent dans le forfait annuel en jours en cours d'année, le nombre de jours dus au titre de la convention de forfait jours pour l'année d'entrée dans le forfait sera précisé dans leur convention.

Article 3.3 - Salariés disposant antérieurement à l'avenant n°4 du présent accord d'une convention individuelle de forfait annuel en jours de 190 jours travaillés

Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel de 190 jours, en application des dispositions antérieures à l'avenant n°4, peuvent choisir de conserver ce volume de forfait, sous réserve que leur convention ne soit pas arrivée à échéance¹², dans les conditions exposées dans le présent article.

Le nombre de jours travaillés par ces salariés est de 190 jours, journée de solidarité incluse. Ces salariés constituent un « groupe fermé », ce qui signifie qu'aucun salarié ne peut opter pour ce niveau de forfait à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n°4.

Ces salariés bénéficient, par ailleurs, de l'ensemble des garanties prévues par le présent accord, à l'exception des primes mensuelles forfaitaires spécifiquement prévues pour les salariés optant pour les forfaits annuels de 197, 203 ou 209 jours.

Ils pourront opter pour le régime de forfait annuel en jours tel que prévu par l'article 3.2 du présent sous-titre et bénéficier des primes mensuelles forfaitaires associées. Par ailleurs, toute sortie du forfait annuel à 190 jours par an est définitive.

Article 3.4 – Primes mensuelles forfaitaires des salariés optant pour un forfait annuel de 197, 203 ou 209 jours travaillés

➤ Primes mensuelles forfaitaires

Les salariés présents au sein de l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n°4 du présent accord, et éligibles, peuvent renoncer au régime conventionnel antérieur en matière d'aménagement du temps de travail en adhérant à l'un des forfaits annuels en jours applicables au sein de RTE tels qu'institués à l'article 3.2 du présent sous-titre.

Afin de compenser la sujétion spécifique liée à l'évolution de la durée et du mode de décompte du temps de travail des salariés optant pour l'un des forfait annuel en jours, il a été convenu d'associer à chacun de ces forfaits annuels en jours le bénéfice d'une prime forfaitaire versée tous les mois. Le montant de cette prime mensuelle, exprimé en pourcentage du salaire de base mensuel brut et qui varie selon le niveau de forfait choisi, est précisé dans le tableau ci-après :

	Forfait annuel de 197 jours travaillés	Forfait annuel de 203 jours travaillés	Forfait annuel de 209 jours travaillés
Prime mensuelle forfaitaire	8% du salaire de base mensuel brut	12% du salaire de base mensuel brut	16% du salaire de base mensuel brut

¹² Cette échéance est en principe liée à un changement d'emploi.

Le salaire de base mensuel brut pris en compte pour le versement de ces primes est obtenu à partir des éléments suivants : SNB, NR, majoration résidentielle, échelon d'ancienneté. La prime mensuelle forfaitaire ne s'applique pas sur la gratification de 13ème mois.

➤ **Placement sur CET**

Le salarié a la possibilité de placer sur le CET une partie de la prime mensuelle forfaitaire dans la limite de 5% du salaire de base brut mensuel sans préjudice des autres modes de placement existants.

➤ **Placement sur le PERO**

RTE s'engage à proposer le placement de tout ou partie (pourcentage à définir lors de la négociation mentionnée ci-après) de la prime mensuelle sur le dispositif d'épargne retraite d'entreprise applicable à RTE avec un abondement pris en charge par l'entreprise. La mise en place d'un Plan d'Epargne Retraite Obligatoire au niveau de RTE fera l'objet d'une négociation en 2022. Ce mécanisme a pour finalité de prévoir une possibilité de financement complémentaire de la retraite dès lors qu'en l'état actuel de la réglementation relative au régime spécial des IEG, la prime forfaitaire mensuelle n'est pas soumise à cotisation retraite.

Article 4 – Jours de repos travaillés au-delà du forfait par la mobilisation du dispositif de compte épargne-temps

Les salariés ont la possibilité, à leur initiative et librement, de travailler jusqu'à 5 jours de repos au-delà de leur forfait de référence (197, 203 ou 209 jours). Dans ce cas, les jours de repos travaillés supplémentaires sont placés sur le compte épargne temps et abondés à hauteur de 25% du salaire de base mensuel brut (hors prime mensuelle forfaitaire) par l'entreprise à l'issue de la période de référence annuelle.

Ce nombre de jours de repos travaillés supplémentaires peut être augmenté, sous réserve d'obtenir l'accord du management :

- jusqu'à 5 jours de repos pour les salariés dont le forfait de référence est égal à 197 ou 203 jours ;
- jusqu'à 11 jours de repos pour les salariés dont le forfait de référence est égal à 209 jours.

Ces jours de repos travaillés supplémentaires soumis à la validation managériale sont placés sur le compte épargne temps et abondés à hauteur de 10% du salaire de base mensuel brut (hors prime mensuelle forfaitaire) par l'entreprise à l'issue de la période de référence annuelle.

Article 5 – Planification des jours travaillés et des jours de repos

Les salariés doivent veiller à planifier les jours travaillés et les jours de repos au titre du volume de forfait choisi avant la fin de la période de référence, c'est-à-dire avant le 31 décembre de l'année en cours, étant rappelé qu'ils ont la possibilité de travailler, au-delà de leur forfait de référence conformément à l'article 4 du sous-titre 2 du présent accord.

Dès lors qu'il n'y a pas de report de jours de repos d'une année sur l'autre dans le cadre du dispositif de forfait annuel en jours, une attention particulière doit être portée au suivi de cette planification.

Compte tenu de l'autonomie dont disposent les salariés dans l'organisation de leur travail, les jours de repos sont pris à leur initiative, par journée(s) ou demi-journée(s), à des dates choisies en

considération des obligations liées aux missions, en lien avec le manager en raison des nécessités de service.

Si, à compter du 15 octobre de l'année N, la planification des jours travaillés et des jours de repos est inadaptée, le manager aura notamment la possibilité d'imposer la prise de jours de repos.

Article 6 – Traitement des arrivées et des départs en cours de période ainsi que des absences

Article 6.1 - Incidence des arrivées et des départs en cours de période

➤ **Entrée dans le dispositif du forfait annuel en jours**

En cas d'arrivée en cours de période de référence, les jours devant être travaillés et les jours de repos liés au forfait annuel en jours sont réduits à due concurrence.

En fonction du volume de forfait choisi, les jours de repos sont calculés selon la formule prorata temporis afin de déterminer le nombre de jours restant à travailler sur la période de référence.

➤ **Sortie du dispositif de forfait annuel en jours**

En cas de départ en cours de période de référence, la même formule prorata temporis est appliquée afin de réaliser un bilan entre le forfait dû proratisé et le nombre de jours réellement travaillés.

Les jours travaillés qui excèdent le nombre de jours dus sont placés sur CET, sauf en cas de départ de RTE où une régularisation de la rémunération peut être effectuée.

➤ **Changement de niveau de forfait en cours de période de référence**

Les règles relatives à la sortie et à l'entrée du dispositif de forfait annuel en jours énumérées ci-dessus s'appliquent à un changement de forfait en cours de période de référence : bilan réalisé au titre de l'ancien forfait et calcul au prorata temporis au titre du nouveau forfait.

Article 6.2 - Incidence des absences

Les absences légalement non assimilées à du temps de travail effectif¹³ (par exemple : la maladie, le congé épargne-temps) d'une durée supérieure ou égale à 20 jours ouvrés consécutifs entraîneront une proratisation des jours de repos dus au salarié au titre de son forfait de référence pour une année N. Le nombre de jours à travailler au titre du forfait est alors recalculé.

Les absences non rémunérées, dont les absences pour grève, seront déduites de la rémunération mensuelle sur la base d'un salaire journalier reconstitué (prime mensuelle forfaitaire incluse).

Article 7 – Maîtrise de la charge de travail et encadrement du forfait annuel en jours

RTE réaffirme l'importance qui doit être accordée au suivi de la charge de travail et à l'existence d'un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés. Ce suivi fait partie des missions principales du manager au quotidien.

¹³ Les Parties conviennent que sont ici visées les absences autres que celles listées à l'article L. 3141-5 du Code du travail.

Afin que l'amplitude et la charge de travail demeurent raisonnables et dans le but d'assurer une bonne répartition de la charge de travail au cours de l'année des salariés employés au forfait annuel en jours, les Parties au présent accord conviennent que :

- Le suivi de la charge de travail doit être effectué dans une logique d'aide et d'accompagnement bienveillant des salariés et non pas dans une logique de surveillance de la réalisation du travail.
- La charge de travail doit être pensée de manière collective sous la responsabilité du manager, notamment en suscitant des espaces de discussion sur le travail au sein des équipes. Ces échanges doivent se traduire, sous la responsabilité du manager, dans les notes de cohésion d'équipe prévues par l'accord cadre relatif aux NMT.

Article 7.1 - Répartition équilibrée de la charge de travail et organisation prévisionnelle

La répartition de la charge de travail et l'organisation prévisionnelle des jours travaillés et non travaillés doivent permettre au salarié de concilier au mieux son activité professionnelle avec sa vie personnelle et familiale.

La charge de travail des salariés doit être adaptée au niveau de forfait choisi afin d'assurer un juste équilibre entre la vie professionnelle du salarié et sa vie personnelle et familiale.

Le salarié alerte son manager en cas de charge de travail incompatible avec l'organisation de son temps de travail et dans le respect des dispositions du présent accord. De la même manière, le manager assure un suivi régulier de la charge de travail du salarié.

Article 7.2 - Durée quotidienne de travail maximale repère

Les Parties conviennent expressément de retenir une durée quotidienne de travail maximale repère égale à 10 heures, sauf situations urgentes et/ou liées aux impératifs de la mission de service public de RTE.

Article 7.3 - Entretiens périodiques dédiés à la charge de travail

Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficie chaque semestre d'un entretien avec son manager dédié à sa charge de travail, à l'organisation du travail dans l'entreprise, à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Ces entretiens visent à objectiver la charge de travail du salarié. Dans le cadre de ces entretiens, sont abordées :

- la charge prescrite : elle recouvre tout ce qu'il est demandé de faire au plan qualitatif et/ou quantitatif (les objectifs, les prescriptions, etc.)
- la charge réelle : elle correspond à ce qui est réellement réalisé (les aléas, les ajustements, le travail non prévu, le travail réalisé avec le soutien des collègues, etc.)
- la charge ressentie¹⁴ : elle correspond à la représentation que chacun se fait de sa charge et du sens du travail.

Les managers sont accompagnés à la réalisation de ces entretiens de suivi de la charge et à la détection des signaux faibles au travers de formations dédiées.

¹⁴ Définition selon l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

Au regard des constats effectués, le salarié et le manager arrêtent ensemble, si nécessaire, les mesures de prévention et de règlement des éventuelles difficultés rencontrées. A ce titre, il peut être envisagé plusieurs options telles qu'une modification du portefeuille d'activité du salarié, un arbitrage sur les délais, la mise en place d'un soutien ponctuel ou permanent, un accompagnement dans l'organisation du travail du salarié, etc.

Une évolution du niveau de forfait à la hausse ou à la baisse peut également être envisagée entre le salarié et le manager, étant précisé que la mise en œuvre de cette mesure requiert l'accord du salarié.

Ces entretiens, en cela compris les éventuelles mesures correctives proposées et/ou arrêtées entre le manager et le salarié, font l'objet d'une formalisation.

Article 7.4 - Dispositif d'alerte et de veille sur la charge de travail

➤ Entretien supplémentaire à l'initiative du salarié

En complément de ces entretiens formels, chaque salarié peut solliciter son manager s'il estime que la charge de travail à laquelle il est soumis est trop importante, et demander l'organisation d'un entretien supplémentaire en vue d'aborder les thèmes et les actions nécessaires concernant la charge de travail, les durées de travail et de repos, l'amplitude de travail ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Le manager du salarié concerné doit organiser cet entretien dans un délai de 15 jours suivant la demande du salarié.

A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit est établi. Il décrit les alertes formulées par le salarié et les mesures qui seront mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

➤ Entretien supplémentaire à l'initiative du manager

Un entretien peut également être organisé à l'initiative du manager dans les mêmes conditions et avec les mêmes objectifs si le manager :

- estime qu'un salarié est dans une situation de surcharge de travail ;
- estime qu'une bonne répartition du travail, dans le temps, n'est pas assurée ;
- constate que les durées minimales de repos ne sont pas respectées ;
- constate que le salarié ne prend pas les jours de repos et congés dont il bénéficie.

La participation du salarié à cet entretien est impérative. A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit est établi. Il détaille les motifs de cet entretien et les mesures qui seront mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

➤ Signalement des risques psychosociaux

En complément des alertes qui peuvent être formulées auprès du manager, il est rappelé que RTE a mis en place un dispositif de signalement des risques psychosociaux, pour lequel la charge de travail fait partie des facteurs de risque.

A ce titre, le salarié peut faire appel à plusieurs acteurs présents au sein de l'entreprise tels que le service de santé au travail, les correspondants Qualité de Vie au Travail, les représentants du personnel et notamment les représentants de proximité et les membres de CSSCT, les préventeurs, les assistants sociaux, un collègue de confiance, etc.

Article 8 - Droit à la déconnexion

Les dispositions relatives au droit à la déconnexion prévues par l'accord cadre relatif aux NMT sont applicables aux salariés au forfait annuel en jours.

De manière générale, hors situation urgente et/ou impératifs de la mission de service public de RTE, il est rappelé que le salarié au forfait annuel en jours ne peut être sollicité professionnellement, quelle qu'en soit la forme (téléphone, messagerie, réunion...) pendant son temps de repos journalier et hebdomadaire ou pendant ses jours non travaillés.

Les Parties conviennent qu'il en va de même en dehors des plages habituelles de travail dans le respect du principe d'autonomie et de l'organisation collective du travail.

Article 9 – Mise en place du dispositif de forfait annuel en jours

La mise en place des trois volumes de forfait annuel en jours pour lesquels les salariés éligibles pourront opter en application du présent accord, qu'ils soient actuellement soumis à un décompte horaire de leur temps de travail ou bénéficient de l'ancien dispositif de forfait annuel en jours, interviendra le 1^{er} janvier 2023.

Les salariés, présents à RTE et éligibles au forfait jours à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n°4 du présent accord, et qui souhaitent bénéficier de ce dispositif à compter du 1^{er} janvier 2023, devront faire part de leur demande avant le 15 octobre 2022.

Après cette date, la demande peut être adressée par ces salariés à tout moment jusqu'à fin 2023. Toutefois, l'entrée dans le forfait annuel en jours interviendra au 1^{er} janvier 2024.

A partir du 1^{er} janvier 2024, les salariés éligibles au forfait jours peuvent adresser une demande d'entrée dans le dispositif à tout moment. L'entrée dans le forfait annuel en jours interviendra au premier jour du mois qui suit la demande.

Pour la situation spécifique des salariés éligibles au forfait-jours et engagés dans un dispositif de réduction du temps de travail collectif ou individuel à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n°4, la possibilité leur est offerte de pouvoir opter pour le dispositif du forfait annuel en jours, à la condition toutefois de se prononcer avant le 15 octobre 2022. Dans ce cas précis, les primes d'aide à la réduction du temps de travail déjà versées ne sont pas reprises.

SOUS-TITRE 3 – LES CADRES DIRIGEANTS (*ancien article 12*)

Les cadres dirigeants se caractérisent par l'importance des responsabilités qui leur sont confiées, la grande indépendance dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, leur habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et leur rémunération qui se situe dans les niveaux les plus élevés dans l'entreprise. Au titre du présent accord, les mesures applicables aux cadres dirigeants sont celles relatives au compte épargne temps.

La qualité de cadre dirigeant est appréciée au cas par cas. C'est le contrat de travail qui matérialise pour chaque cadre concerné, les critères indiqués ci-dessus qui fondent l'appartenance à cette catégorie de cadre.

TITRE 7 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 13 : Modalités

Tout salarié statutaire et non statutaire de RTE lié par un contrat à durée indéterminée peut ouvrir un compte épargne temps et l'alimenter durant la totalité de son contrat de travail.

Le volume des droits que peut épargner chaque salarié sur son CET est limité à 3 200 heures.

Les salariés en situation de handicap lourd (c'est-à-dire ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) sur une durée minimum de 15 ans et disposant d'un taux d'incapacité supérieur ou égal à 50%) pourront demander le dé plafonnement de leur CET afin de gérer au mieux leur fin de carrière.

Article 14 : Sources d'alimentation du CET

➤ Alimentation du CET

A l'initiative du salarié en aménagement horaire du temps de travail, peuvent être épargnés chaque année sur un compte épargne temps :

- la 5ème semaine de congés annuels,
- les congés d'ancienneté,
- les jours de RTT travaillés pour les salariés en aménagement du temps de travail (titre 2 de l'accord), dans la limite de 15 jours par an, abondés à 25%,
- tout ou partie du 13ème mois,
- les repos compensateurs (hors RC obligatoires),
- tout ou partie de l'aide à la réduction du temps de travail,
- tout ou partie de l'intéressement abondé à 50%.

A l'initiative du salarié en forfait annuel en jours, peuvent être épargnés chaque année sur un compte épargne temps :

- les congés d'ancienneté,
- tout ou partie du 13ème mois,
- une partie de la prime forfaitaire mensuelle et les jours de repos travaillés au-delà du forfait pour les salariés en forfait annuel 197, 203 et 209 jours / an dans les conditions prévues par l'article 3.4 et l'article 5 du sous-titre 2 du présent accord,
- les jours de repos travaillés au-delà du forfait pour les salariés en forfait annuel 190 jours / an, dans la limite de 16 jours par an, les 11 premiers faisant l'objet d'un abondement à 25%,
- tout ou partie de l'intéressement abondé à 50%.

L'unité de décompte du CET étant l'heure, les placements en argent sont, quel soit le régime temps de travail du salarié, transformés en heures selon les modalités suivantes : somme placée/taux horaire brut du salarié au moment du placement.

Au regard de la possibilité de placement de la prime mensuelle forfaitaire sur le CET, la valorisation des jours travaillés dans le cadre d'un forfait annuel en jours tient compte exclusivement du salaire mensuel de base brut et n'intègre pas ainsi la prime mensuelle forfaitaire.

Article 15 : Utilisation du CET

15.1 – Utilisation sous forme de temps

Les heures capitalisées sur le compte épargne temps peuvent être utilisées pour financer :

- un congé épargne temps¹⁵,
- un congé sans solde,
- un congé de proche aidant,
- un congé parental d'éducation,
- un congé pour création d'entreprise,
- un congé sabbatique,
- un congé de solidarité internationale,
- en tout ou partie un passage à temps partiel,
- les temps de formation effectués hors temps de travail.

Cette utilisation sous forme de congé est autorisée dans la limite des droits acquis.

En cas d'utilisation du CET pour financer un congé sans solde, l'épargne nécessaire et constituée est valorisée au taux horaire en vigueur à la date du départ et versée en une seule fois sous forme de capital.

15.2 – Utilisation sous forme de monétisation

Le CET peut être utilisé sous forme de rémunération immédiate ou différée. Dans ces deux cas, les placements en temps sont valorisés sur la base du taux horaire brut du salarié au moment du versement de la rémunération immédiate ou différée.

15.2.1 – Monétisation immédiate

Les droits acquis sur le CET, hors congés annuels, peuvent être utilisés sous forme de rémunération immédiate dans la limite des droits acquis dans l'année.

Par dérogation, l'épargne temps constituée pourra être monétisée en totalité, hors congés annuels, à l'occasion :

- du rachat de période ou de cotisations au titre de la retraite pour les salariés ayant cotisés ou cotisant à des régimes prévoyant cette possibilité (par exemple : rachat d'année d'études),
- de toute situation correspondant à un des cas de déblocage anticipé applicable au PEG ou au PERCO.

15.2.2 – Monétisation différée

Les droits acquis sur le CET peuvent être utilisés sous forme de rémunération différée en transférant vers les supports d'épargne salariale suivants :

- vers le Plan d'Epargne Groupe (PEG) auquel RTE adhère, hors congés annuels, avec un plafond annuel équivalent à un mois de salaire brut ;
- vers le Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) ainsi que le régime de Retraite Supplémentaire de Retraite (RSR) auxquels RTE adhère, hors congés annuels et abondement, dans la limite de 70 heures par année civile.

¹⁵ Les dispositions applicables au congé épargne temps sont mentionnées en annexe 3.

Les transferts vers le PERCO constituent des versements individuels ouvrant droits à l'abondement dans la limite des plafonds légaux et de l'accord en vigueur de l'entreprise.

Les transferts vers le PERCO ne sont pas pris en compte dans la limite annuelle des versements volontaires fixée par l'article L. 3332-10 du Code du travail (25 % de la rémunération annuelle).

En l'état actuel de la législation, le transfert de l'épargne temps vers le PERCO et le Régime Supplémentaire de Retraite n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an (70 heures, quelle que soit la durée du travail applicable au salarié).

Cette limite de 10 jours est commune aux deux dispositifs (PERCO et RSR).

La période de placement vers le PERCO et le RSR (appelée « fenêtre annuelle de transfert ») sera portée à la connaissance des salariés par l'entreprise. Elle aura lieu en principe au dernier trimestre et pour une durée minimale de 15 jours.

15.2.3 – Abondement majoré des jours de RTT monétisés directement

Pour associer les salariés des collèges exécution et maîtrise non éligibles au forfait annuel en jours à la croissance de l'activité de RTE, un abondement majoré des jours de RTT monétisés est mis en place, à condition que le salarié demande la monétisation au moment du placement sur CET.

L'abondement majoré s'élève à 50%.

Cette disposition est ouverte à partir du 1^{er} janvier 2023 aux salariés des collèges exécution et maîtrise non éligibles au forfait jours qui sont en aménagement du temps de travail à 35 heures sur un cycle pluri-hebdomadaire.

Par exemple, une journée de RTT de 8 heures travaillée et monétisée directement ouvre droit à un abondement de 4 heures (50% de 8 heures). Le salarié perçoit 12h sous forme de monétisation.

Afin que les salariés non-éligibles au forfait annuel en jours et engagés dans un dispositif de réduction du temps de travail collectif ou individuel à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n°4 du présent accord puissent bénéficier de ce dispositif, les parties conviennent que ces derniers ont la possibilité d'opter pour un aménagement du temps de travail à 35 heures sur un cycle pluri-hebdomadaire avant la fin de leur engagement, à la condition toutefois de se prononcer en ce sens avant le 15 octobre 2022. Dans ce cas précis, les primes d'aide à la réduction du temps de travail déjà versées ne sont pas reprises.

Article 15.3 – Utilisation du compte épargne temps pour financer des prestations de services à la personne.

Une partie des droits acquis sur le CET peut être utilisée pour financer des prestations de services à la personne au moyen du Chèque Emploi Service Universel (CESU).

Les droits utilisés ne peuvent excéder 50 % des droits acquis à la date de la demande.

Les transferts réalisés dans ce cadre seront abondés par l'entreprise à hauteur de 50 % et dans la limite d'un plafond annuel de 500 €.

Une fenêtre annuelle de 3 semaines pour procéder au transfert sera portée à la connaissance des salariés par l'entreprise.

Pour une même année, l'achat de CESU à partir du CET peut se cumuler, soit avec le congé parent soit avec l'acquisition de CESU délivrés au titre de l'accord de branche relatif à l'évolution des droits familiaux du 15/12/2017.

Le cumul des montants pris en charge par l'entreprise (financement et abondement) au titre des deux dispositifs ne doit pas dépasser le montant du plafond annuel¹⁶ exempté de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Il est précisé qu'en l'état actuel de la législation, les sommes débloquées du CET pour financer l'achat de CESU constituent une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et, à ce titre, elles sont soumises à cotisations sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Elles bénéficient, en revanche, d'un crédit d'impôt.

Article 15.4– Mesures de raccordement relatives à la mise en place du présent CET

Les droits constitués sur le CET préalablement à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n°1 (1^{er} juillet 2016), au titre du 13^{ème} mois, des primes de mobilité et de l'intéressement, intégreront le bénéfice des abondements associés, y compris ceux non acquis.

Les salariés qui, au 1^{er} juillet 2016, disposeraient de droits supérieurs à 3 200 heures, conserveront leurs droits acquis en temps, tout abondement compris, mais ne pourront plus alimenter leur compte épargne temps, tant que son volume sera supérieur ou égal à 3 200 heures.

Par ailleurs, les salariés disposant au 1^{er} juillet 2016 d'un CET dont le volume est supérieur à 3200 heures, pourront bénéficier d'un congé épargne temps correspondant à la durée de leur épargne à l'occasion de leur départ en AFC, sous réserve que celui-ci soit pris à temps plein.

Les salariés impactés par la mise en œuvre de la décision du 18 juin 2015 du fait d'une revalorisation de leur taux horaire ou de l'arrivée à maturité d'un abondement de l'intéressement ayant entraîné une monétisation automatique de leur CET au cours du 1^{er} semestre de l'année 2016, pourront demander le rétablissement du solde d'heures dont ils disposaient à la date du 31 janvier 2016.

Ce bénéfice impliquera la rétrocession de l'excédent financier versé, du fait de la mise en œuvre de la décision susmentionnée, entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} juillet 2016. Les salariés concernés devront en faire de la demande entre le 15 juillet et le 15 septembre 2016.

¹⁶ A la date du 31 décembre 2018, le plafond est de 1830 €. Le montant actualisé sera communiqué aux salariés à l'occasion de la campagne annuelle.

ANNEXE 3 : Le Congé Epargne Temps

Associé au compte épargne temps, ce congé permet à son bénéficiaire d'utiliser librement le temps qu'il a épargné, tout en bénéficiant du maintien de sa rémunération principale, ainsi que d'un droit à réintégration.

Un bulletin de paie mensuel sera délivré au salarié.

1. Conditions d'utilisation

Le salarié qui désire partir en congé épargne temps doit justifier d'une ancienneté d'un an dans les Industries Electriques et Gazières (IEG).

La demande de congé doit faire l'objet d'une lettre RAR, 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé dès lors que le congé est supérieur à 3 mois (quel que soit le type de congé choisi par le salarié). A l'exception des départs en absence de fin de carrière, la Direction a la faculté de différer le départ en congé dans la limite de 6 mois à compter de la date de la demande écrite du salarié.

Un délai de carence de 6 mois devra être respecté entre deux prises de congés épargne temps d'une durée supérieure ou égale à 3 mois.

2. Durée

La durée du congé résulte de la conversion en temps des éléments épargnés au titre des différentes sources d'alimentation.

La durée minimum du congé épargne temps est fixée à la journée.

Le congé épargne temps ne peut excéder 2 ans (à l'exception des situations mentionnées au § 15.4).

Le congé peut être pris sous forme d'absences fugaces correspondant à des absences de 1 à 5 jours consécutifs (selon l'horaire programmé du salarié). Dans cette hypothèse, c'est la durée effective de travail du salarié qui est décomptée, la génération de JRTT continue.

Pour les absences supérieures à 5 jours, l'horaire hebdomadaire du salarié est moyenné selon son temps de travail sur 5 jours (soit des journées de 7 heures pour un salarié à 35 heures ; des journées de 6,40 heures pour un salarié à 32 heures, etc.). Il n'y a donc pas de génération de JRTT.

Pour les salariés au forfait, dès lors que ces derniers s'engagent à travailler le nombre de jours prévu par leur forfait de référence et qu'ils bénéficient à ce titre d'une prime mensuelle forfaitaire associée, la prise du congé sous forme d'absence fugace est limitée à des situations exceptionnelles¹⁷. Dans tous les cas, il est rappelé que cette prise est conditionnée à l'accord du manager qui doit veiller au respect du principe rappelé ci-dessus.

Néanmoins, même en dehors des situations exceptionnelles, la prise du congé sous forme d'absence fugace pour les salariés au forfait à 197 jours par an est possible, quand bien même ils bénéficient d'une prime mensuelle forfaitaire.

Lorsqu'un salarié en forfait annuel en jours prend un congé épargne-temps d'une durée au moins égale à 3 mois consécutifs, sa convention individuelle de forfait est suspendue dès la prise du congé. Cette situation vise notamment l'utilisation du CET dans le cadre des absences de fin de carrière.

¹⁷ Les salariés qui étaient au forfait à 190 jours par an en 2022 auront la possibilité de prendre du congé sous forme d'absence fugace sans limitation en 2023 uniquement.

Cas spécifique des absences de fin de carrière (AFC)

Un salarié se trouve en « absence de fin de carrière » lorsqu'il utilise l'intégralité de l'épargne accumulée sur son CET pour cesser totalement son activité avant son départ en retraite. La situation d'absence de fin de carrière débute au premier jour d'absence du salarié et perdure ensuite jusqu'au départ en retraite du salarié, et ce quelles que soient les différentes situations administratives dans lesquelles il se trouvera jusqu'à cette date.

Les salariés en AFC ne sont plus comptabilisés dans les effectifs notifiés de leur entité de rattachement.

Le congé doit être pris en son intégralité et en continu à l'issue de la prise des congés annuels et congés divers dès lors que ceux-ci sont acquis.

Les congés annuels et autres congés en cours d'acquisition ou acquis durant la période de CET seront pris à l'issue dudit congé.

La demande de départ en absence de fin de carrière devra être réalisée *a minima* 6 mois avant la date effective de départ en AFC.

Sur dérogation, le congé peut être fractionné pour des motifs dûment justifiés. Le fractionnement ne doit pas affecter le bon fonctionnement de l'activité ainsi que l'organisation de l'équipe. En cas d'acceptation du principe par le management, les modalités seront arrêtées conjointement entre le salarié et son manager.

3. Situation administrative du salarié pendant le congé

Le salarié qui part en congé épargne temps bénéficie, pendant toute la durée de celui-ci, du maintien de son salaire mensuel (rémunération principale versée au moment de son départ). Les sommes perçues à ce titre sont soumises à cotisations sociales lors de leur versement, dans les mêmes conditions qu'une rémunération.

A noter que le versement différé sous forme de maintien du salaire, de primes, indemnités et rémunérations complémentaires, conduit de ce fait à soumettre à cotisations au titre des assurances sociales, celles qui ne l'auraient pas été si elles avaient été versées lors du fait générateur (cas notamment des RC majorations HS et RC astreinte).

La durée du maintien du salaire résulte de l'affectation des heures de congés épargnées sur les jours ouvrés de la période de congé.

Dans le cas d'un salarié travaillant dans un service dont l'organisation est en continu et dont le temps de travail est réduit à 32 heures, la rémunération sur la base d'un temps plein est maintenue dès lors que le congé est inférieur à 3 mois.

Dans le cas d'un agent à temps partiel ou en RCTT, la rémunération maintenue est la rémunération prorata temporis.

Dans tous les cas, le salarié dont le temps de travail est inférieur à 35 heures peut utiliser son épargne temps pour compléter sa rémunération à concurrence de son salaire à temps plein.

Le congé épargne temps est suspendu, dès le premier jour en cas d'arrêt de travail imputable à la maladie ou à la maternité. Le salarié perçoit alors les indemnités de l'article 22 du Statut National.

Le terme initialement prévu du congé n'est en principe pas reporté, sauf accord entre le salarié et sa hiérarchie. Le solde de l'épargne non utilisé est soit reversé au salarié selon les modalités prévues en cas de renonciation, soit conservé par le salarié pour bénéficier d'un congé ultérieur.

Lorsque le salarié décide de partir en congé pour une durée inférieure à celle que lui permettrait le montant de son épargne, il a la possibilité :

- soit de conserver le reliquat pour demander le bénéfice d'un autre congé,

- soit de recourir aux modalités relatives à la monétisation.

Il convient de préciser que le salarié proche du départ en inactivité et dont la part de l'épargne non monétisée, et non encore restituée en temps, couvre, avec les droits en cours, la durée restant à courir jusqu'à la date de départ, est tenu impérativement de partir en congé.

Pendant le congé épargne temps, le salarié ne peut procéder à l'alimentation éventuelle de son compte épargne temps, ni ouvrir un autre compte.

Cette période de congé est assimilée à une période de travail pour la détermination d'un certain nombre de droits statutaires :

- les avancements au choix,
- l'avancement d'échelon,
- les droits à la retraite et couverture mutualiste,
- la qualité d'électeur et d'éligible,
- la butée d'ancienneté dans le NR,
- le temps de service nécessaire pour l'obtention des médailles (médaille d'honneur du travail et médaille RTE),
- les avantages logement éventuels,
- le droit aux avantages en nature,
- les primes de l'article 26 du Statut National,
- l'ICFE et le sursalaire familial,
- le droit aux congés annuels, aux congés d'ancienneté, aux congés exceptionnels accordés dans l'année précédant le départ en inactivité, ainsi qu'aux congés pour événements familiaux,
- la gratification de fin d'année,
- la qualification des services,
- l'intéressement.

Dès lors que la contrainte n'est plus effective durant le congé épargne temps, le versement des indemnités liées à la fonction est suspendu (ISC, astreinte).

Il en est de même pour les indemnités de perte de primes et indemnités résorbables, dont le versement sera suspendu pendant toute la durée du congé.

En revanche, les indemnités liées aux logements (ILI, ICLI, IZHA,) sont maintenues dès lors que la durée du congé est inférieure à 3 mois.

4. Situation du salarié au regard de son emploi

En cas de congé épargne temps d'une durée supérieure à 3 mois, la Direction peut procéder au remplacement du salarié dans son emploi, selon les procédures habituelles.

En fin de congé, le salarié retrouve de plein droit son emploi ou un emploi de même classement et de même nature dans sa Direction et son bassin d'emploi d'origine.

Dans la mesure où le salarié remplit les conditions d'utilisation, le congé épargne temps peut être suivi par tout autre congé sans solde (sabbatique, création d'entreprise, parental, etc.).