



**CFG Alsace**  
accompagnement stratégie

**ACCORD DU 09/03/2022**

**REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre :

Le CFG Alsace, 2 Rue de Rome – CS 70035 SCHILTIGHEIM, 67013 STRASBOURG Cedex

D'une part,

Et :

L'ensemble des membres élus du CSE non mandatés, représentant l'ensemble des salariés du CFG Alsace, en l'absence de délégué syndical.

D'autre part,

**Il a été convenu ce qui suit :**

**PREAMBULE :**

Le 28 septembre 1999, le CFG Alsace (anciennement nommé : bureau professionnel de la comptabilité et de la fiscalité en agriculture – AGC CFG 67) et l'ensemble du personnel présent à cette date ont signé un accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Cet accord, soumis par référendum à l'ensemble du personnel et adopté à l'unanimité, avait pour objectif de participer au développement de l'emploi, de lutter contre le chômage et définir les modalités d'applications de la loi « Aubry ».

Il a instauré une modulation annuelle du temps de travail en considérant la nouvelle durée hebdomadaire du travail effectif de 35 heures.

D'un commun accord, les membres élus du CSE et la direction, ont décidé de dénoncer cet accord, signé il y a plus de 22 ans. Et effet, en l'absence de délégué syndical au sein du CFG Alsace, les membres élus du CSE peuvent être habilités à négocier des accords d'entreprise ou d'établissement, dans le cadre d'une **négociation dérogatoire**.

Les membres élus du CSE n'ont pas opté pour le mandatement syndical.

AC

SR

JLV

SW BK LR

**La dénonciation de cet accord, n'entraîne, en aucun cas la perte ou la diminution d'avantages pour les salariés du CFG Alsace, en effet les objectifs sont les suivants :**

- Améliorer la rédaction de l'accord qui est soumise à de nombreuses interrogations/interprétations et notamment auprès des nouveaux collaborateurs.
- Informer les collaborateurs sur le mode de calcul utilisé pour la modulation du temps de travail
- Actualiser le texte en tenant compte des pratiques et réglementations actuelles
- Instaurer plus de souplesse
- Ouvrir le champ d'application aux collaborateurs à temps partiel
- Apporter plus de transparence.

### **Article 1 – Durée légale du temps de travail**

#### Pour les salariés à temps plein :

La durée effective du travail annuelle est celle fixée par la loi (Article L3121-41 du code du travail modifié par LOI n°2016-1088 du 08/08/16), soit, à la date de la signature du présent accord, 1 607 heures de travail, selon le décompte ci-dessous :

- |  |               |
|--|---------------|
| • Une année compte :   | 365 jours     |
| • Les samedis et dimanches correspondent à :   | 104 jours     |
| • Jours fériés ne tombant pas sur un samedi ou dimanche * :                                | 8 jours       |
| • 5 semaines de congés payés :   | 25 jours      |
| • Un salarié travaille donc en moyenne<br>365 – (104+8+25)                                 | 228 jours     |
| • Soit 228/5jours hebdo  | 45.6 semaines |
| • Le nombre d'heures travaillées dans l'année :<br>45.6 semaines x 35 heures hebdomadaires | 1596 heures   |
| • L'administration retient l'arrondi   | 1600 heures   |
| • On ajoute la journée de solidarité   | 7 heures      |
| • Durée légale annuelle  | 1607 heures   |

\*Les calculs établis par l'administration correspondent à un nombre de jours « moyen ». Ainsi, en moyenne une année compte 8 jours fériés (sur une liste de 11) qui « ne tombent » ni sur un samedi, ni sur un dimanche.

A ce décompte, nous déduisons 14 heures de jours fériés spécifiques au droit Local Alsace – Moselle (Saint Etienne et vendredi Saint) soit  $1607 - 14 = 1\ 593$  heures de travail annuelles.

La durée du travail hebdomadaire est donc de 35 heures en moyenne sur la période de référence.

#### Pour les salariés à temps partiel :

La durée effective du travail sur la période de référence, par définition, est inférieure à la durée légale du travail de 1 607 heures actuellement en vigueur (ou 1 593 en Alsace – Moselle). Elle est fixée par le contrat de travail.

AC

SR

JLV

SW

BK

UR

## Article 2 – Définition de la modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail est un dispositif créé afin d'adapter le rythme de travail des salariés aux pics d'activité de l'entreprise. Ce dispositif vise à éviter les licenciements ou le chômage partiel en cas de basse activité, ainsi qu'à éviter les heures supplémentaires lors des périodes de haute activité. Il permet également de garantir une rémunération fixe aux salariés.

La modulation du temps de travail est destinée aux entreprises dont l'activité subit d'importantes variations comme les périodes de clôtures fiscales.

C'est un système permettant de faire varier les horaires de travail des salariés aux besoins de l'entreprise et de ses différents services, en alternant des périodes de haute et de basse activité. Quel que soit le type de répartition, la durée hebdomadaire du travail ne doit pas excéder, en moyenne sur l'année, la durée légale du travail, les périodes hautes et basses devant ainsi se compenser.

La durée de travail effectif: ne doit pas dépasser les 2 limites suivantes :

- 48 heures sur une même semaine
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

## Article 3 – Champ d'application

Sont concernés par le présent accord tous les salariés du CFG ALSACE, à l'exception des salariés dont les contrats de travail prévoient une répartition « fixe » de leur temps de travail, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel ainsi que les salariés en formation au sein de l'école de formation interne au CFG Alsace.

## Article 4 – Période de référence

Le temps de travail des salariés est modulé sur une base annuelle qui s'apprécie du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours.

## Article 5 - Modalités de modulation

### Pour les salariés à temps plein :

Rappel de la durée de travail annuelle retenue : 1607 (durée légale annuelle) – 14 (jours fériés Local Alsace – Moselle) = 1 593 heures de travail annuelles.

Le présent accord fixe la journée de travail effectif à 8h00, au lieu de 7h00, soit selon le décompte ci-dessous :

- |   |               |
|---|---------------|
| • Un salarié travaille en moyenne                 | 228 jours     |
| 365 – (104+8+25) *                                |               |
| • Soit 228/5jours hebdo                           | 45.6 semaines |
| • Le nombre d'heures travaillées dans l'année :   | 1824 heures   |
| 45.6 semaines x 40 heures hebdomadaires (8h/jour) |               |
| • On ajoute la journée de solidarité              | 7 heures      |
| • Durée de travail annuelle                       | 1831 heures   |
| • Heures dépassant la durée de travail annuelle   | 238 heures    |

AC  
SR  
JW  
SW  
BK  
UM

(1831 h -1593 h)

\*cf article 1

Afin de compenser les 238 heures de travail annuelles supplémentaires, les salariés à temps plein bénéficieront d'un compteur annuel de 30 Jours de RTT (Réduction du Temps de Travail).

Selon le calcul suivant : 238 h annuelles / 8 h jour = 29.75 jours, arrondis à 30.

Pour les salariés à temps partiel :

Le compteur annuel de RTT sera proratisé selon les conditions fixées dans le contrat de travail.

#### **Article 6 - Modalités de prise des RTT :**

Une fois par an, et au plus tard au 31/01 de l'année en cours, la direction fixera, après consultation des élus du CSE, le calendrier de prise des jours de RTT.

Le calendrier sera établi en tenant compte des impératifs liés aux activités et aux actualités des différents services.

La direction, toujours après consultation des membres élus du CSE s'accorde le droit d'imposer la prise de tout ou partie des jours de RTT et de les décaler en cas de réunions d'information, de formations ou tous autres impératifs.

#### **Article 7 - Incidences des absences, embauches et départs en cours d'année**

En cas d'arrivée, de départ ou d'absences au cours de la période de référence, l'acquisition des jours de RTT sera calculée au prorata temporis du temps de présence du salarié sur la base des jours ouvrés (8 heures par jour pour les salariés à temps plein).

#### **Article 8 – Rémunération**

Afin d'éviter que la modulation annuelle du temps de travail entraîne une variation du salaire de base des salariés entrant dans le champ d'application du présent accord. Ces derniers bénéficieront d'un lissage de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de répartition du travail sur l'année, soit 151.67 heures par mois pour les salariés temps plein et selon les conditions fixées dans le contrat de travail pour les salariés à temps partiel.

Il est rappelé que si un salarié n'a pas effectué les 1 593 heures sur l'année de par une « sous activité » (et non du fait d'une absence du salarié), les heures manquantes ne peuvent faire l'objet d'une retenue sur salaire ni être récupérées sur l'année suivante.

Sont maintenues, la prime d'ancienneté, la prime de vacances, la prime de fin d'année et la prime de présence le cas échéant.

AC  
SR  
JLV  
SW  
BK UIR

## Article 9 - Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique dès son entrée en vigueur.

## Article 10 – Dénonciation de l'accord

L'accord peut être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de trois mois. Cette dénonciation doit être adressée à tous les signataires par lettre recommandée. Dans ce cas, la Direction et les représentants du personnel se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter d'un nouvel accord.

### Membres élus du CSE :

M. Benoît KLEIN



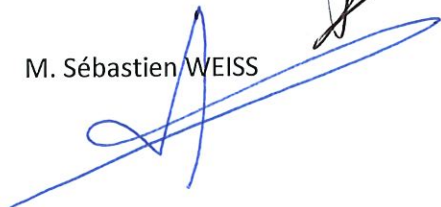
Mme Sophie REMPP



M. Jean-Louis VOGTENSBERGER



M. Sébastien WEISS

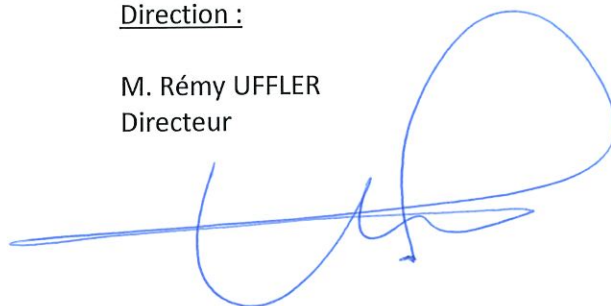


Mme Audrey BAUER



### Direction :

M. Rémy UFFLER  
Directeur



Mme Ariane COFFI  
R.R.H



