



TEMPS DE TRAVAIL

CONTENU DE L'ACCORD DÉROGATOIRE ET EXPERIMENTAL SUR LE TERRITOIRE 78-91-92 ET LA FILIÈRE HOMER

Nous avons signé le 28 juin 2024 un accord d'entreprise qui permet au territoire 78-91-92, de déroger au temps de travail collectif.

Cet accord est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2024 pour une durée d'un an.

Les changements importants

Le personnel de maintenance travaillera 37 heures par semaine et bénéficiera en contrepartie d'un jour de repos compensateur par mois (soit la possibilité d'un week-end de trois jours par mois s'il le souhaite)

Les assistant.es (direction, animation collective, gestion locative...) pourront travailler sur un horaire de travail de 32h et de 38 heures en alternance par cycle de deux semaines ce qui leur permettra de bénéficier de 2 jours non travaillés par mois (soit la possibilité de deux week-ends de 3 jours).

Les plages horaires seront **flexibles** pour tous les salariés planifiés en journée. On pourra ainsi, si on est Chargé, commencer à 9 heures ou 9h30 ou encore à 10h ou enfin à 11h et finir à 18 h, 18h30, 19h, 20 heures. Et si on est employé ou technicien, commencer à 8h, 8h30, 9h et finir sa journée de travail à 16h30, 17h ou 18 heures.

Le **nombre de samedis** travaillés diminuent. Les salariés qui travaillaient le samedi **en FJT** passeront de 11 samedis par an à **3 à 5 samedis**. Les chargés en **Jam ou Homer** travailleront **au minimum 2 samedis et au maximum 3 samedis par an**.

L'horaire de fin pour les soirées passe de 22 heures à **21h30**.

Le nombre de soirées pour les chargés travaillant en FJT diminuent : de deux soirées par semaine, on passe à **une soirée par semaine** avec la possibilité d'une soirée supplémentaire si besoin.

Pour les chargés travaillant en JAM ou en HOMER, ils n'auront plus qu'une soirée par mois à effectuer.

L'assistant d'animation collective et d'accompagnement social passeront de 4 à 3 soirées par semaines.

Les repos compensateurs RC22 deviennent des **RC21h30**.

☞ Une commission de suivi examinera l'application de cet accord et les conditions de sa mise en place. Elle identifiera l'existence des effets positifs ou négatifs sur le fonctionnement des résidences et la vie des salariés.

☞ Vous pouvez consulter l'accord d'entreprise sur l'intranet.