



Mise en place de RTT et pointage

Par **Ju_Lien**, le **25/02/2018** à **23:44**

Bonsoir,

Je suis DP d'une petite agence de 13 personnes, rattachée à un groupe d'environ 200 personnes, et je ne parviens pour le moment pas à trouver de réponses concernant les RTT, et de manière indirecte à la gestion de pointage.

Voici le contexte :

- Nous dépendons de la convention Syntec, et nous avons tous des contrats de 35h/semaine. Le problème qui se pose est que durant certaines périodes de l'année, la plupart d'entre nous dépasse ce quota de 35h de manière régulière, parfois sur plusieurs semaines d'affilée.

Il y a une volonté croissante de demander à la direction de réfléchir à la mise en place de RTT, avec par exemple un passage à 37h, permettant d'avoir quelques jours de RTT dans l'année. Ceci est également motivé par le fait que les périodes de fermeture de l'été et de Noël ne laissent que peu de congés restants disponibles à placer à notre convenance (17 jours sur 25 imposés cette année 2018).

Je suis pour le moment perdu face à ce sujet, et je souhaite être en mesure de renseigner les salariés et savoir de quoi je parle avec la direction :

- Déjà, est-ce que cette mise en place est faisable? Et si oui comment procéder?

En me renseignant, j'ai cru comprendre que les RTT sont quelque chose "hérité" d'une loi de 2008 pour la mise en place des 35h (avec par exemple un passage de 39 à 35h). Mais est-il possible de faire l'inverse (passage de 35h à 37h) et d'en bénéficier à présent?

- Cela peut-il être mis en place uniquement pour notre agence, indépendamment de ce qui se passe dans le groupe?

En question liée indirectement vient la gestion du pointage.

Nous n'avons pas de pointeuse/badgeuse, et nous avons à rentrer à la main nos heures de présence et les heures faites sur chaque projet dans un logiciel déployé en interne dans le Groupe, censé servir à exploiter les données pour améliorer la productivité. MAIS, nous sommes jusqu'ici dans une situation où la direction est consciente que nous faisons davantage que 35 heures, mais nous demande de ne pointer officiellement [s]que[/s] 35h.

Tout le monde à conscience que ça ne tourne pas rond, mais pourtant on continue. Au départ, ceci était accepté par rapport au fait que l'agence n'est pas rentable, mais cette situation perdure à présent depuis plusieurs années, et le ressenti salarial et que des

concessions sont faites sans pour autant voir d'améliorations.

La question commence à se poser de la transparence que pourrait apporter une pointeuse/badgeuse.

Que pourrions-nous faire dans ce domaine?

Je ne sais pas par quoi commencer. Auriez-vous des débuts de pistes, des articles de loi, des dossiers ou autre me permettant d'orienter mes recherches sur ces 2 sujets liés?

Merci par avance,

Par **P.M.**, le **26/02/2018** à **08:56**

Bonjour,

Je ne vois pas où serait votre intérêt de passer à 37 h et que cet horaire soit imposé dans la mesure où l'employeur l'accepterait, ce qui n'est pas certain plutôt, que d'essayer de bâtir un Accord pour la gestion des Repos Compensateur de Remplacement des heures supplémentaires majorées dans la mesure où les pointages seraient exactement le reflet du temps de travail effectif, le contraire étant illégal...

La mise en place des 35 h remonte plutôt à une Loi de 1998...