Commission de suivi

accord ATT – 1er juin 2025 au 31 mai 2026

La Direction a convoqué les organisations syndicales signataires de l'accord ATT afin de présenter le bilan de l'année de référence écoulée.

Bilan heures supplémentaires

La présentation des chiffres a mis en évidence que l'accord ATT n'a pas fait baisser le nombre d'heures supplémentaires, elle a cependant changé le moment du paiement : les heures supplémentaires de l'année sont payées en une fois au mois d'août :

Entre juin 2025 et mai 2026, heures supplémentaires « en bouteille » :

- **567** salariés ont perçu des heures supplémentaires annuelles, soit près d'un salarié sur deux en modalité 1 et 2.
- La moyenne est de 19 heures supplémentaires par salarié concerné.
- Le nombre de salariés payés en heures supplémentaires a augmenté de 112 personnes par rapport à l'année précédente.
- 10 980 heures supplémentaires ont été payées, contre 8 765 l'année précédente, soit une hausse de plus de 25 %
- Deux salariés ont dépassé le contingent annuel de 130 heures.

Les régions les plus concernées sont :

- SAPN : 4 121 heures.
- Haut de France : 3 514 heures.
- Grand Est : 1 735 heures.
- CAP/CRC : 1 520 heures

Autre constat sur les heures déclenchées « au mois » :

Les heures supplémentaires (payées au mois) augmentent encore (+1,2 %).
Les heures d'intervention augmentent de 7,6 %.
Les heures exceptionnelles bondissent de 24,4 %.

La CFDT constate que contrairement aux dires, l'accord ATT ne fait pas baisser le nombre d'heures supplémentaires. Ces chiffres traduisent néanmoins une activité toujours soutenue sur certains secteurs.

La CFDT préfère s'appuyer sur les faits et les chiffres plutôt que sur les rumeurs et les postures. Certains annonçaient la fin des heures supplémentaires et une baisse de rémunération : au global, force est de constater que ce n'est pas le cas !

Placement jours sur le CET (compte épargne temps)

Les placements sur le Compte Épargne Temps diminuent de 16,9 % :

- 3 134 jours placés contre 3 771 l'année précédente.
- Les congés payés placés baissent de 23,4 %.

Cette baisse peut traduire une meilleure prise des congés et une appropriation des nouvelles règles de pose de manière très anticipée.
La CFDT réaffirme que la pose de jour sur le CET n'a pas d'incidence sur le paiement des heures supplémentaires en fin de période de référence.
Un salarié à temps complet et présent sur toute la période de référence doit travailler 1603 heures et a le droit à 25 CP ainsi que 15 JRTT (valorisés à 7 heures par jour). Quand on pose une journée de CP sur son CET, au lieu d'être « de repos en CP » on travaille à la place (une journée de 7 heures par exemple). Ainsi le seuil de référence pour déclencher des heures supplémentaires sera de 1610 heures. Ces 7 heures de plus (de 1603 à 1610 heures) ne sont pas des heures supplémentaires, mais bien un jeu de vase communiquant : soit on prend ses congés, soit on les place pour plus tard.
Dans le sens inverse, une année « je » décide de prendre une journée de mon épargne CET, mon nouveau seuil de déclenchement pour les heures supplémentaires sera de 1596 heures (1603 - 7 h) et non 1603.

Pour affichage, le 23/10/2026

Exemple concret :

Alain a effectué un poste supplémentaire de 8 heures pour effectuer un remplacement courant de l'année. Il a posé une journée de JRTT sur son CET (7 heures). Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires pour Alain passe donc à 1610 heures (1603 + **7 heures de CET qui ont été travaillées à la place du JRTT**) Alain a effectué dans l'année ses 1603 heures initialement planifiées + sa journée travaillée à la place de son JRTT + son poste de 8 heures non prévu initialement ; il arrive donc à un compteur de 1619 heures Alain aura donc **9 heures d'heures supplémentaires de payées au mois d'août** (1619 – 1610 heures)	Stéphane a effectué un poste supplémentaire de 8 heures pour effectuer un remplacement courant de l'année. Il n'a pas posé de jour dans son CET. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires pour Stéphane reste donc avec un seuil de déclenchement à 1603 heures Stéphane *a* effectué dans l'année ses 1603 heures initialement planifiées + son poste de 8 heures non prévu initialement ; il arrive donc à un compteur de 1611 heures Stéphane aura donc **8 heures d'heures supplémentaires de payées au mois d'août** (1612– 1603 heures)

La CFDT ne cherche pas à orienter les choix des salariés. Son rôle est de veiller à ce que chacun bénéficie d'une information claire et loyale.
Nous rappelons également l'importance de prendre ses congés payés et ses RTT. Ces temps de repos ne sont pas un privilège mais un droit essentiel pour préserver sa santé, récupérer de la charge de travail et maintenir un bon équilibre de vie.

Autres points abordés

Lors des commissions ATT, la CFDT remonte différents problèmes rencontrés lors de l'application de l'accord, voici les points qui ont vu une évolution positive :

- ☑ Neutralisation des périodes d'arrêt maladie lors du calcul des heures supplémentaires
- ☑ Communication aux nouveaux embauchés en cours de période de référence de leur seuil personnel de déclenchement d'heures supplémentaires
- ☑ Respect des 11 jours fériés garantis suite à des nouvelles règles de pose sur les jours fériés



Certains sujets d'amélioration continuent de ne pas recevoir l'attention qu'ils méritent :

- ✗ Bordereau hebdomadaire et mensuel plus détaillé et personnalisé en fin de période de référence
- ✗ Amélioration de l'outil de planification « agiletime »
- ✗ Non-respect des 10 jours de congés consécutifs par négligence

La CFDT sait que certains dispositifs de l'accord ATT peuvent être perçus comme contraignants. Ils nécessitent donc une vigilance permanente afin d'éviter les dérives, **les interprétations fantaisistes** ou **encore l'apparition de règles locales sans fondement dans l'accord**, **trop souvent justifiées par un simple « c'est à cause de l'ATT », faute d'assumer pleinement certaines décisions managériales.**

Cependant, il est important de rappeler que cet accord a également permis des avancées significatives par rapport aux anciens dispositifs, dont voici quelques exemples :

- Journée de solidarité : les salariés ne doivent plus donner une RTT tous les ans
- Congés de fractionnement plus facilement acquis
- Création des indemnités de délai de prévenance lors d'un changement de poste
- Création des majorations exceptionnelles pour tout changement de poste à moins de 48 heures sur une journée déjà travaillée
- 3 semaines de JRTT en laissant libre le salarié de choisir les dates qui lui conviennent
- Un cadre harmonisé pour l'ensemble des salariés qui offre une meilleure lisibilité et une équité
- Création de l'indemnité de sujétion quand la pause ne peut valablement être prise

Vos représentants CFDT restent à votre disposition.